



היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות

דוח פעילות לשנת 2024

היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות
THE NATIONAL ANTI-RACISM COORDINATOR'S OFFICE
الوحدة الحكومية لتنسيق مكافحة العنصرية



משרד המשפטים
MINISTRY OF JUSTICE | وزارة العدل





תוכן העניינים

6.....	דבר השר במשרד המשפטים.....
7.....	דבר מנכ"ל משרד המשפטים.....
8.....	דבר חברת המועצה המייעצת.....
9.....	דבר מנהלת היחידה.....
10.....	תקציר מנהלים.....
13.....	תקציר מנהלים בערבית.....
15.....	תקציר מנהלים באנגלית.....
18.....	פרק א' פעילות היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות.....
18.....	א. מבנה ארגוני.....
18.....	1. צוות היחידה.....
19.....	2. המועצה הציבורית.....
19.....	ב. שינוי מערכתי וקידום מדיניות.....
19.....	1. קידום חקיקה.....
20.....	2. שיתופי פעולה.....
23.....	3. מפגשים וכנסים.....
23.....	ג. פיתוח ידע והכשרות.....
24.....	1. פיתוח ידע.....
34.....	2. הכשרה של הממונים המשרדיים על מניעת גזענות וליווים.....
37.....	ד. טיפול בתלונות.....
37.....	1. אופן הגשת תלונה.....
37.....	2. נתונים כלליים.....
40.....	3. דוגמאות לתלונות והטיפול בהן.....
46.....	פרק ב' הפעילויות למניעת גזענות במשרדי הממשלה ויחידות הסמך שלה.....
46.....	משרדי ממשלה.....
46.....	משרד האוצר.....
46.....	משרד הביטחון.....
49.....	המשרד לביטחון לאומי.....
52.....	משרד הבינוי והשיכון.....
56.....	משרד הבריאות.....
57.....	המשרד להגנת הסביבה.....
57.....	משרד החוץ.....



58	משרד החינוך
62	משרד החקלאות ופיתוח הכפר
62	משרד הכלכלה
62	משרד המשפטים
63	משרד העבודה
64	משרד הפנים
65	משרד ראש הממשלה
67	משרד הרווחה והביטחון החברתי
67	משרד התחבורה
68	משרד התיירות
69	משרד התקשורת
69	משרד התרבות והספורט חדשנות, מדע וטכנולוגיה
70	יחידות סמך
70	בתי הדין הרבניים
71	הנהלת בתי המשפט
72	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
72	המדפיס הממשלתי משרד האוצר
73	מינהל המחקר החקלאי – מכון וולקני
76	המינהל לחינוך התיישבותי
76	המרכז למיפוי ישראל
79	כבאות והצלה
83	מינהל התכנון והבנייה
83	מערך הסייבר הלאומי
84	משטרת ישראל
86	נציבות שירות המדינה
86	נתיבי ישראל
87	רשות האוכלוסין וההגירה
89	רשות האכיפה והגבייה
91	הרשות הממשלתית למים ולביוב
91	רשות המסים – אגף מס הכנסה ומיסוי מקרקעין
92	רשות המסים - אגף המכס והמע"מ
94	רשות השירות הלאומי-אזרחי
94	הרשות לפיתוח הבדואים בנגב



95	רשות שדות התעופה.....
96	רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון
97	רשות התחרות.....
98	השירות המטאורולוגי.....
99	מרכזים רפואיים.....
99	מרכז לבריאות הנפש איתנים – כפר שאול.....
99	המרכז הרפואי לבריאות הנפש אברבנאל
100	המרכז לבריאות הנפש באר שבע
101	מרכז רפואי לגליל נהריה.....
102	מרכז רפואי דורות.....
102	בית חולים וולפסון.....
104	מרכז רפואי זיו.....
104	מרכז הבריאות לב השרון
105	מרכז רפואי מזור
105	מרכז רפואי מעלה הכרמל.....
106	מרכז רפואי פורייה.....
107	המרכז הרפואי רמב"ם
108	המרכז הרפואי שהם
109	מרכז רפואי שיבא.....
111	המרכז הרפואי שמיר (אסף הרופא).....
113	רשויות מקומיות.....
113	עיריית ראשון לציון
114	עיריית תל אביב יפו.....
118	סיכום.....



רשימת תרשימים

- תרשים 1: המבנה הארגוני של היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות.....18
- תרשים 2: האם הנך שייך לאוכלוסיית גיוון? 25
- תרשים 3: לדעתך באיזו מידה הארגון משקיע בקידום של שוויון וכבוד לכל אדם?.....25
- תרשים 4: לדעתך באיזו מידה הארגון מספק הזדמנויות שוות לקידום, ללא קשר ללאום מוצא, צבע עור וכד' ? 26
- תרשים 5: האם ידוע לך שיש במשרד/בארגון ממונה על מניעת גזענות? (באחוזים).....26
- תרשים 6: האם חווית והאם היית עד למקרה של גזענות במקום העבודה? (באחוזים).....27
- תרשים 7: האם חווית בעצמך מקרה של גזענות במקום העבודה? (פילוח על פי קבוצות זהות).....27
- תרשים 8: בכמה מקרים מדובר ובאיזו תדירות קרו המקרים?.....28
- תרשים 9: מתי היה המקרה האחרון? 28
- תרשים 10: אם כן, באיזה סוג של גזענות או אפליה נתקלת?.....29
- תרשים 11: אם כן, על איזה רקע?.....29
- תרשים 12: האם דיווחת, ואם לא - מדוע 30
- תרשים 13: למי פנית ושביעות רצון מטיפול בתלונות 30
- תרשים 14: באילו פעולות ארגוניות בנושא מניעת גזענות היית רוצה להשתתף?.....31
- תרשים 15: מספר תיקי התלונה שנפתחו ביחידה, 2021–2024.....37
- תרשים 16 : מספר תיקי התלונה שנפתחו ביחידה לפי חודשים, 2024.....38
- תרשים 17: התפלגות תיקי התלונה שנפתחו ביחידה לפי סוג הפונים, 2024 (באחוזים).....38
- תרשים 18: התפלגות תיקי התלונה שנפתחו ביחידה לפי נושאים, 2024 (באחוזים).....39
- תרשים 19: התפלגות תיקי התלונה שנפתחו ביחידה לפי אוכלוסייה, 2024 (באחוזים).....39



דבר השר במשרד המשפטים

גזענות היא פגיעה בכבוד האדם, בזכויות טבעיות ושוויון הזדמנויות, על בסיס שיוך קבוצתי. הגזענות מבוססת על תפיסה של עליונות ביולוגית או תרבותית המוטמעת במוסדות החברה והמדינה, בנורמות החברתיות ובתרבות.

הדוח המסכם של פעילות היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות לשנת 2024 משקף את המחויבות העמוקה של היחידה לקידום חברה שוויונית וצודקת, נטולת גזענות ואפליה ואת הפעילות הענפה והרחבה של היחידה בשנה זו.

המאבק בגזענות הוא משימה לאומית חשובה ביותר, והיחידה ממלאת תפקיד מכריע בו באמצעות כיתוח ידע, הכשרות מקצועיות, טיפול בתלונות הציבור, קידום שינויי מדיניות וקידום חקיקה רלוונטית. פעולות אלו מבטאות באופן העמוק ביותר את החתירה למימוש ערכים של שוויון, הכלה וכבוד לכל אדם ואדם.

אני שמח לראות את תוצרי הפעילות החשובים של השנה, לרבות מינויים של ממונים על מניעת גזענות במוסדות ציבור, ובשאיפה שגם תאגידים סטטוטוריים, רשויות מקומיות וחברות ממשלתיות יאמצו מנגנון זה. עבודתה של היחידה ניכרת גם בשיתופי הפעולה החיוניים שנרקמו עם אנשי משמעת בנציבות שירות המדינה, משטרת ישראל וגופים נוספים ובפעילויות חינוכיות למניעת גזענות. שיתופי פעולה אלו מובילים לשינוי אמיתי, ואני מברך על כך.

בד בבד חשוב מאוד להמשיך ולהעלות את מודעות הציבור לנושא באמצעות מערך הסברה רחב וסיקור תקשורתי. יש לחשוף את הציבור לעבודה החשובה שנעשית ביחידה ולמטרותיה הנעלות.

אני מבקש לברך את המנהלת הנכנסת של היחידה, עו"ד ציקי שטרסברג-דיל, עם כניסתה לתפקיד. אני סמוך ובטוח כי הובלתה ומסירות הצוות המקצועי של היחידה הם בסיס ועוגן למניעת גזענות ולבניית חברה צודקת ומכילה יותר.

תודתי העמוקה נתונה לכל העוסקות והעוסקים במלאכה.

במשרד המשפטים נמשיך לתמוך במהלכים למניעת גזענות ובפעילותה של היחידה.

דוד אמסלם

שר במשרד המשפטים



דבר מנכ"ל משרד המשפטים

היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות פועלת במסירות כדי למנוע התנהגויות ומעשים מפלים במוסדות הציבור ובחברה הישראלית בכללותה.

בשנת 2024 הייתה היחידה שותפה בקידום הליכי חקיקה בנושא ובין היתר השתתפה בדיונים לקידום חוק חדש למחיקת רישום פלילי המסדיר מחיקה אוטומטית של עבירת הכרת הסדר הציבורי של יוצאי אתיופיה בתנאים מסוימים. זאת ועוד, ביחידה קידמו את תיקון חוק הסיוע המשפטי, התשל"ב-1972, (הוראת שעה). בשנת 2021 פג תוקף ההוראה, והשנה הוארכה ההוראה בחמש שנים נוספות. משמעות הדבר שאזרחי המדינה יכולים להגיש תביעה בגין גזענות ואפליה ללא צורך בהוכחת היעדר יכולת כלכלית, כפי שנדרש במבחן הזכאות הכלכלית.

השנה הובילה היחידה מיזם חינוכי חשוב עם מועדוני הכדורגל בית"ר ירושלים, מכבי חיפה והפועל באר שבע. נציגי מועדוני הכדורגל התנדבו להשתתף בתהליך חשוב זה, ואני סבור שחינוך למניעת גזענות, העלאת מודעות הציבור לנושא ויצירת שיח הם כלים אפקטיביים לקידום ערכים של שוויון והכלה.

גם בשנה 2024 המשיכו ביחידה להכשיר מקצועית ממונים וממונות על מניעת גזענות. בעלי תפקיד אלה כפופים ליחידה בהכשרות מקצועיות, בארגון ימי עיון, בפיתוח סדנאות ככלי אפקטיבי לטיפול רוחבי בתלונות ועוד. בתקופה מאתגרת זו שבה מדינת ישראל נלחמת במלחמה צודקת במספר זירות, היחידה מעניקה כלים מקצועיים לממונים ולמנהליהם כדי להתמודד עם משברים בעיתות חירום בקרב אוכלוסיות מגוונות. בעת הזו, ביתר שאת, בולטת חשיבותה של היחידה לתיאום המאבק בגזענות, כמי שמקדמת ערכים של שוויון והכלה בין כל אזרחי מדינת ישראל.

ברבעון האחרון של השנה נכנסה עו"ד ציקי שטרסברג-דיל לתפקיד מנהלת היחידה לתיאום המאבק בגזענות, אני מאחל לה הצלחה רבה בתפקידה החשוב.

מובן שבהזדמנות זו אבקש להודות לכל צוות היחידה על עבודתו המסורה.

איתמר דוננפלד

מנכ"ל משרד המשפטים

דבר חברת המועצה המייעצת

בפתח דבריי אבקש להודות לעו"ד שולי אבני שהם, שנשאה בתפקיד ממלאת מקום ראש היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות עד לתום חודש אוקטובר 2024 לצד תפקידה כראש רשות התאגידים, לעו"ד ציקי שטרסברג-דיל שנבחרה לתפקיד ראש היחידה ושכיהנה עד היבחרה כסגנית ראש היחידה, וכן לצוות המקצועי והאיכותי של היחידה על הובלת פעילות היחידה בשנת 2024 ועל קידום מטרותיה.

גם בשנת 2024, שהייתה שנה קשה במיוחד לחברה ולציבור בישראל, רשמה היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות הישגים. היחידה המשיכה לטפל בתלונות מהציבור הרחב ובתלונות מתוך שירות המדינה ולשתף פעולה באופן הדוק עם נציבות שירות המדינה כדי למגר את תופעת הגזענות במגזר הציבורי. זאת ועוד, ביחידה פעלו לשם העלאת המודעות לשירותים הניתנים בה ולשם שיפור הנגישות לשירותים אלה, עקב זיהוי מגמה של ירידה במספר התלונות.

שר המשפטים, מנכ"ל משרד המשפטים, היחידה והסיוע המשפטי במשרד המשפטים קידמו יחד את תיקון חוק הסיוע המשפטי, התשל"ב-1972 (הוראת שעה), המאפשר לסיוע המשפטי לייצג אדם המבקש לתבוע בעילה לפי חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, התשס"א-2000, ללא מבחן זכאות כלכלית. נוסף על כך, נציגות היחידה השתתפו בדיונים בנושא קידום חוק מחיקת רישומים פליליים ומשטריים של יוצאי אתיופיה, התשפ"ד-2024, ובתפקידן כמנחות מקצועיות של יותר משבעים ממונים וממונות על מניעת גזענות ביחידות הממשלה השונות הן דאגו לשפר את הרמה המקצועית של הממונים והממונות באמצעות הכשרות מקצועיות וימי עיון, פיתוח סדנאות ככלי אפקטיבי לטיפול רוחבי בתלונות ועוד.

פנים רבות לגזענות, והיא יכולה לבוא לידי ביטוי בתחומי חיים שונים, כגון תעסוקה, חינוך, דיור, בריאות ומשפט. כתוצאה מגזענות גישתן של קבוצות מסוימות באוכלוסייה למשאבים, להזדמנויות ולזכויות בסיסיות מוגבלת. הגזענות פוגעת בתחושת השייכות ובביטחון האישי של אותן אוכלוסיות מופלות, היא משפיעה על האמון בין הקבוצות השונות והמגוונות בחברה הישראלית, והיא עשויה לערער את הלכידות החברתית. המאבק בגזענות חיוני לא רק מן הטעם המוסרי ולצורך בניית חברה שוויונית וצודקת, אלא גם לשם הבטחת יציבותה של החברה הישראלית לאורך זמן ולשם השמירה על ערכי הדמוקרטיה ועל החוסן הלאומי. על כן חשיבותה הגדולה של היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות ברורה מאלה ואינה מוטלת בספק. יש לברך על התפתחות פעילות היחידה ולייחל להמשך התרחבות הפעילות גם בשנה הקרובה.

לסיום אבקש לאחל הצלחה רבה למנהלת היחידה הנכנסת, עו"ד ציקי שטרסברג-דיל, ולהודות לצוות המקצועי של היחידה על עבודתם המסורה ועל הכנת הדוח החשוב הזה. אני רוצה להודות על שיתוף פעולה ארוך שנים ופורה בין היחידה והסיוע המשפטי, הוא נועד להביא לאכיפת האיסור על הפליה במוצרים ובמקומות ציבוריים וליצירת פסיקה משמעותית בנדון. תודתי נתונה גם לעמיתותיי ועמיתיי, חברי הוועדה המייעצת, על תרומתם לקידום פעילות היחידה.

המאבק בגזענות הוא ארוך וסיזיפי, וחובה עלינו להמשיך ולשאת את דגלו ללא לאות, בעקביות ובנחישות, יחד.

שאו ברכה בעמלכם

עו"ד נוחי פוליטיס

חברת המועצה המייעצת, ראש הסיוע המשפטי, משרד המשפטים



דבר מנהלת היחידה

אני שמחה להציג בפניכם את הדוח השנתי השמיני של היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, משרד המשפטים. בדוח נסקרים פעילות היחידה בחקיקה, שינויי מדיניות ומהלכים רוחביים שבוצעו במגזר הציבורי בפרט ובחברה הישראלית בכלל.

בחודש אוקטובר 2024 מונית לתפקידי כמנהלת היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות. אני נרגשת לקראת מילוי תפקיד חשוב זה ומלאת הערכה למשרד המשפטים המהווה בית ליחידה והרתום למשימותיה החברתיות והערכיות. בהזדמנות זו אבקש להודות לגברת שולי אבני שוהם שניהלה את היחידה במ"מ במסירות ובמקצועיות במהלך שנת 2024 ועד לבחירתי לתפקיד.

בשנה האחרונה התמודדה היחידה עם אתגרים רבים. המלחמה שנכפתה על מדינת ישראל גובה מחירים כבדים בגוף ובנפש ומביאה עימה אתגרים ערכיים עמוקים. אנשים חווים תסכול, כחד וקושי. רגשות אלו מובילים לתגובות רגשיות קיצוניות, ולצערנו, פעמים רבות, גם להתבטאויות גזעניות ומכלילות. בשעות של מתח וכחד רבים מחפשים מוצא בכינויים וסטראוטיפים שליליים, דבר שמזין שנאה ומבצר את החומות בין קבוצות שונות בחברה. חשוב להבין שהתגובות הללו, גם אם הן נובעות מרגשות קשים, אינן משקפות את הערכים שאנחנו שואפים לקדם כחברה, ועלינו להקפיד לפעול לשימור השיח המכבד והסובלני גם בזמנים קשים אלו. השנה עסקו ביחידה במתן כלים מקצועיים למנהלים ולעובדים ליישוב הקונפליקטים שנוצרו, ויחד הם ימשיכו לפעול לצמצום תופעות גזעניות השנה פעלה היחידה רבות בתחום החקיקה והובילה שינויים חשובים שיש בהם כדי לקדם תביעות על הפליה במרחב הציבורי ויצירת פסיקה משנה תודעה. נראה שישנם מהלכים נוספים שניתן להוסיף ולקדם, כגון הסדרת סמכויות היחידה בחקיקה עשויה לקדם מדיניות חשובה למיגור גזענות. זאת ועוד, היחידה מניעה מהלכים רוחביים למיגור גזענות ממסדית באמצעות הכשרה והנחיה מקצועית של חמישים וחמישה הממונים על מניעת גזענות ממשרדי הממשלה ומיחידות הסמך והיא כתובת מרכזית לטיפול בתלונות הציבור.

במהלך השנה פעלה היחידה בזירות נוספות, בעיקר בתחום החינוך, במטרה לקדם ערכים של סובלנות ופעולות למיגור גזענות, להרחיב את השפעת פעילותה ולעצב חברה שוויונית ומכבדת. באמצעות תוכניות חינוכיות אפקטיביות אפשר לשנות תפיסות עולם, לשבור סטראוטיפים ולעודד הערכה כלפי השונה.

השנה יזמה והובילה היחידה מיזם ייחודי העוסק במניעת גזענות בספורט. במיזם השתתפו שלושה מועדוני כדורגל מליגת העל – בית"ר ירושלים, מכבי חיפה והפועל באר שבע – ובמסגרתו התקיימו סדנאות למניעת גזענות בקרב שחקני הנוער של המועדונים. הרחבת הפעילות החינוכית למגוון קהלים וקהילות שונות מאפשרת להטמיע את הערכים הללו באופן יסודי ולבסס את הסובלנות כעיקרון מנחה במגוון תחומים בחיים הציבוריים והחברתיים.

אני מודה לחברי המועצה הציבורית המייעצת ליחידה על הירתמותם למשימת מיגור הגזענות. תודה לממונים ולממונות ממשרדי הממשלה על פועלם בתחום ועל הטמעת מדיניות למיגור גזענות ממסדית. אבקש להודות גם לחברי וחברות פורום ארגוני החברה האזרחית הפועל למיגור גזענות במדינת ישראל.

תודה לשר במשרד המשפטים מר דוד אמסלם על תמיכתו במאבק בגזענות ובפעילות היחידה.

תודה למנכ"ל משרד המשפטים, מר איתמר דוננפלד, על האמון בי ועל ביטחוני ביכולותי להוביל את היחידה ולפעול למען חברה ישראלית סובלנית ומכילה יותר. תודה על שיתוף הפעולה עם היחידה, על ההכרה בחשיבות פועלה בשנה הקרובה ועל תכנון התוכנית הרב שנתית.

ביחידה מבקשים להודות לשותפים הרבים על פעילות משותפת שבעניינה יורחב בדוח זה, ביניהם לשותפים במיזם מיגור הגזענות בכדורגל, לסיוע המשפטי, לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לאגף משמעת ולאגף גיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה.

תודה והערכה מיוחדת לצוות היחידה, גברת בקי בן שמעון, ד"ר גליה בונה ועו"ד סיון שמר, על פעילותן הרבה ומחויבותן במיגור הגזענות. יחד נעשה ונצליח ונקדם חברה שוויונית מכילה וערכית.

עו"ד ציקי שטרסברג-דיל

מנהלת היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות



תקציר מנהלים

מבוא

היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות (להלן: היחידה) הוקמה לפני שמונה שנים בהחלטת ממשלה 1958. החלטת ממשלה זו גובשה על ידי הצוות הבין-משרדי למיגור גזענות נגד יוצאי אתיופיה, בראשות מנכ"לית משרד המשפטים דאז עו"ד אמי פלמור, בעקבות מחאות יוצאי אתיופיה נגד גזענות ממסדית באביב 2015. היחידה פועלת למניעת גזענות ממסדית על רקע צבע עור, לאום, מוצא ודת ולמיגור בקרב כלל הקבוצות בישראל באמצעות עבודה בשלושה תחומים: (א) שינוי מערכתי וקידום מדיניות; (ב) פיתוח ידע והכשרות; (ג) טיפול בתלונות. בפרק א' של הדוח פורטו פעילויות היחידה בשלושת התחומים הללו.

בהחלטת ממשלה 1958 הוחלט על מינוי של בעל תפקיד – ממונה על מניעת גזענות – בכל משרד ממשלתי ויחידת סמך ממשלתית בכיפיות מקצועית ליחידה. כיום יש חמישים וחמישה ממונים הפועלים במשרדיהם בשיתוף פעולה עם היחידה, במטרה ליצור סביבת עבודה בטוחה, להעלות את המודעות של הציבור לנושא, לקיים שיח מקצועי ולטפל בתלונות. בפרק ב' של הדוח פורטו פעילויות משרדי הממשלה ויחידות הסמך למניעת גזענות ולמיגור בשנת 2024.

פרק א': פעילות היחידה הממשלתית למאבק בגזענות

להלן פירוט של תמצית פעילות היחידה בשנת 2024.

קידום חקיקה והטמעת פסיקה משנה תודעה

- « החוק למחיקת רישום פלילי ליוצאי אתיופיה – היחידה הייתה שותפה מרכזית בקידום החוק למחיקת רישום פלילי ליוצאי אתיופיה. תכלית החוק לתקן עוול היסטורי שנגרם לקהילה זו.
- « הארכת הוראת השעה בתיקון חוק הסיוע המשפטי – היחידה פעלה להארכת הוראת שעה המאפשרת להעניק ייצוג משפטי מטעם הסיוע המשפטי במשרד המשפטים ללא עלות, במקרים של אפליה על בסיס מוצא, דת, לאום או גזע.
- « טיוטת חוק לעיגון סמכויות היחידה – היחידה המשיכה לפעול לקידום טיוטת חוק שמטרתה לעגן את סמכויות היחידה בחקיקה ראשית.

פעילות חינוכית

חינוך למניעת גזענות בכדורגל – בשותפות ייחודית עם עמותת מצמיחים הובילה היחידה מיזם חינוכי למניעת גזענות בכדורגל. במיזם השתתפו שלושה מועדוני כדורגל מליגת העל: בית"ר ירושלים, מכבי חיפה והפועל באר שבע. מטרת המיזם לחנך ילדים ובני נוער לערכים של סובלנות ושוויון.

שיתופי פעולה

במהלך שנת 2024 התהדקו והעמיקו שיתופי הפעולה של היחידה עם הגופים האלה:

- « אגף גיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה;
- « מערך הדיגיטל הלאומי;
- « אגף משמעת נציבות שירות המדינה;
- « פורום ארגוני חברה אזרחית ומועצה מיעצת ליחידה;
- « ועדת קליטה ועלייה ומשרד החינוך.



חשיפה ותקשורת

ליחידה עמוד פייסבוק שבו היא מקדמת את פעילותה במרחב הדיגיטלי. פעילות זו היא חלק ממאמצי היחידה להעלות את מודעות הציבור לנושא המאבק בגזענות ומיגורה.

פיתוח ידע והכשרות

- « סקר בנושא תופעות של גזענות בקרב עובדי מדינה – כדי לשפר את המדיניות בנושא המאבק בגזענות ערכה היחידה סקר מקיף בקרב עובדי מדינה ממגוון משרדים ויחידות סמך בנוגע לתופעות של גזענות שחוו או שהיו עדים להן במקום העבודה. התוצאות הכלליות של הסקר יוצגו בדוח להלן, והתוצאות של כל משרד ומשרד הועברו לממונים, והם יוכלו להציג להנהלות המשרדים ואף להשתמש בהן ליצירת תוכניות עבודה ממוקדות ויעילות.
- « ממונים על מניעת גזענות – היחידה העניקה השנה ליווי והדרכה לממונים על מניעת גזענות במשרדי הממשלה ויחידות הסמך. הליווי כלל סדנאות לטיפול בתלונות, מפגשי העשרה, יום עיון בנושא מתן השראה וכלים להתמודדות עם אתגרי התקופה, פרסום של המגזין "נקודת מבט" הכולל תכנים בנושא מיגור הגזענות ועוד.
- « פיתוח סדנה למנהלים – במהלך שנת 2024 היחידה פיתחה סדנה בנושא מניעת גזענות לעובדים ולמנהלים בשירות הציבורי. התקיימה תוכנית הרצה (פיילוט) של הסדנה לכלל מנהלי הלשכות ברשות האוכלוסין וההגירה.
- « פיתוח ממד חיים בשותפות עם ראמ"ה – במהלך 2023–2024 נעשתה עבודת פיתוח של כלי מדידה בנושא חיים בשותפות.

תלונות

היחידה היא כתובת לתלונות הציבור בנושא גזענות ממסדית. בשנת 2024 נפתחו 367 תיקים. השוואה של מספר התיקים שנפתחו בשלוש השנים האחרונות מלמדת שיש ירידה במספר התיקים שנפתחו. להבנתנו המקצועית, נראה שיש מהלכים נוספים שניתן להוסיף ולקדם כדי לייצר שינוי באמון הציבור ולהגביר את מספר הפניות ליחידה. בין היתר אפשר להסדיר את סמכויות היחידה בחקיקה באופן שיסייע לקדם את המדיניות החשובה למיגור גזענות, לסקר באופן נרחב יותר את פעילות היחידה ולהעלות את מודעות הציבור לנושא המאבק בגזענות ומיגורה. בדוח שלהלן מפורטים הנתונים האלה:

- « מספר התיקים שנפתחו בשנת 2024 ובהשוואה לשנים קודמות;
- « מספר התיקים שנפתחו בשנת 2024 לפי חודשים;
- « הגורם הפונה ליחידה;
- « פילוח התיקים על פי נושא הפנייה או התלונה;
- « פילוח התיקים על פי הזהות הקבוצתית של הנכגעים.



פרק ב': עבודת משרדי הממשלה

שישים ואחד משרדים ויחידות סמך דיווחו על פועלם בשנת 2024, ביניהם גם בתי חולים ממשלתיים ושתי רשויות מקומיות. בדוח זה נציג את פעילות המשרדים בשלושה נושאים עיקריים: מדיניות המשרד בנושא המאבק בגזענות, פעילות פנים-משרדית וטיפול בתלונות.

במשרדים רבים פעלו במידה רבה מאוד למניעת גזענות ולמיגורה ויצרו סביבה מוגנת ובטוחה לכלל העובדים והעובדות ומקבלי השירות תוך טיוב התרבות הארגונית והעלאת המודעות לנושא. היחידה רואה חשיבות רבה בשיתופי הפעולה ובשיח השוטף עם הנהלות המשרדים ומברכת על ההירתמות שלהם לנושא, כולל הקצאת משאבים ותמיכה בעבודת הממונים. כמו כן, היחידה מודה לממונות ולממונים שעובדים במרץ וביצירתיות לקידום המטרות האלה. עם זאת, יש משרדים ממשלתיים שאינם עושים די בתחום המאבק בגזענות. היחידה תמשיך לפקח על עבודת הממונים בהם ולבקרם, תוך שיתוף פעולה עם נציבות שירות המדינה, כדי לקדם את המאבק בגזענות בכלל המשרדים המחויבים ליישם את החלטת הממשלה 1958.

סיכום

השנה התמקדה פעילות היחידה בקידום שינויי מדיניות, בחקיקה וביוזמות חינוכיות תוך חיזוק השותפויות האסטרטגיות עם משרדי ממשלה, עם עמותות ועם אזרחים. אנו נחויים להמשיך לקדם חברה שוויונית, חופשית מגזענות המקדמת סובלנות ושוויון.

תקציר מנהלים בערבית

ملخص المدراء

مقدمة

تأسست الوحدة الحكومية لتنسيق مكافحة العنصرية (فيما يلي: الوحدة) قبل ثماني سنوات بقرار من الحكومة في عام 1958. تمت صياغة هذا القرار الحكومي من قبل الطاقم الوزاري المشترك للقضاء على العنصرية ضد الإثيوبيين، برئاسة المدير العامة لوزارة العدل في ذلك الوقت، المحامية إيمي بالمر، في أعقاب احتجاجات الأثيوبيين ضد العنصرية المؤسسية في ربيع العام 2015. تعمل الوحدة على منع واستئصال العنصرية المؤسسية تجاه جميع المجموعات في إسرائيل على خلفية لون البشرة، الجنسية، المنشأ، الدين من خلال العمل في ثلاث مجالات: (أ) التغيير المنهجي وتعزيز السياسات; (ب) تنمية المعرفة والتدريب; (ج) التعامل مع الشكوى. يشمل الفصل أ من التقرير تفصيل نشاط الوحدة في هذه المجالات الثلاثة.

في القرار الحكومي 1958، تقرر تعيين مفوض عن منع العنصرية في كل مكتب حكومي ووحدة مرجعية. التبعية المهنية للمفوض هي الوحدة. اليوم، هناك خمسة وخمسون مفوض الذين يعملون في مكاتبهم بالتعاون مع الوحدة بهدف خلق بيئة عمل آمنة، زيادة الوعي بالموضوع، إجراء حوار مهني ومعالجة الشكاوى. يشمل الفصل ب من التقرير تفصيل لأنشطة الوزارات الحكومية والوحدات المرجعية لمنع العنصرية والقضاء عليها في العام 2024.

الفصل أ - نشاط الوحدة الحكومية لمكافحة العنصرية

فيما يلي ملخص لأنشطة الوحدة خلال العام 2024:

تعزيز التشريع وتنفيذ الأحكام التي تعمل على تغيير الوعي

- « قانون حذف السجلات الجنائية للأثيوبيين كانت الوحدة الحكومية لمكافحة العنصرية شريكة رئيسية في الترويج لقانون حذف السجلات الجنائية للأثيوبيين، وهو قانون يهدف إلى تصحيح الظلم التاريخي الذي لحق بهذه الطائفة.
- « تمديد أحكام الطوارئ في تعديل قانون المساعدة القانونية تسمح أحكام الطوارئ التي عملت الوحدة على تمديدها بمنح التمثيل القانوني للمساعدة القانونية بوزارة العدل، مجانًا، في حالات التمييز على أساس المنشأ، الدين، الجنسية أو العرق.
- « مشروع قانون لترسيخ صلاحيات الوحدة- في العام 2024، واصلت الوحدة العمل على الترويج لمشروع قانون يهدف إلى ترسيخ صلاحيات الوحدة في التشريعات الأولية.

النشاط التربوي

التعليم لمنع العنصرية في كرة القدم- في إطار شراكة فريدة من نوعها مع جمعية "ماتسميخيم"، قادت الوحدة مشروع تعليمي لمنع العنصرية في كرة القدم، حيث شارك فيه ثلاثة أندية كرة قدم من الدوري الممتاز: بيتار أورشليم القدس، مكابي حيفا وهبوعيل بئر السبع. كان هدف المشروع هو تثقيف الأطفال والشباب حول قيم التسامح والمساواة.

التعاون

- خلال العام 2024، تم تعزيز وتعميق تعاون الوحدة مع الهيئات التالية:
- « شعبة التنوع الوظيفي في مفوضية خدمات الدولة
- « تنسيق المواعيد والمحتويات
- « تبادل المعلومات والموارد
- « تحديد آلية موحدة لتقديم التقارير
- « توزيع مفهوم العمل الذي يشمل نداء نظام المكافآت للمفوضين

التواصل العام

لدى الوحدة صفحة على الفيسبوك حيث تقوم بالترويج لأنشطة الوحدة في الفضاء الرقمي، كجزء من الجهود المبذولة لرفع مستوى الوعي العام حول موضوع مكافحة العنصرية.

تطوير المعرفة والتدريب

- « مسح لظاهرة العنصرية بين أوساط موظفي الدولة - كجزء من الجهود الرامية إلى تحسين سياسة مكافحة العنصرية، أجرت الوحدة مسح شامل بين أوساط موظفي الدولة من مجموعة متنوعة من الوزارات والوحدات المرجعية، بشأن ظواهر العنصرية التي عاشوها أو شهدوها في أماكن العمل. سيتم عرض النتائج العامة في هذا التقرير، وتم رفع نتائج كل وزارة من الوزارات إلى المفوضين من أجل عرضها على إدارات الوزارات وتكون بمثابة أساس لإنشاء خطط عمل هادفة وفعالة.
- « المفوضون عن منع العنصرية- منحت الوحدة هذه السنة مرافقة وتدريب لمفوضي مكافحة العنصرية في الوزارات الحكومية والوحدات المرجعية. شملت المرافقة على ورش عمل للتعامل مع الشكاوى، جلسات إثرائية، ندوة تناولت توفير الإلهام وأدوات التعامل مع تحديات العصر، نشر قضايا "وجهة نظر" ذات محتوى حول موضوع القضاء على العنصرية وأكثر من ذلك.
- « تطوير ورشة عمل للمديرين - قامت الوحدة خلال عام 2024 بتطوير ورشة عمل حول موضوع منع العنصرية للموظفين والمديرين في الخدمة العامة. تم عقد ورشة عمل تجريبية لجميع مديري المكاتب في سلطة السكان والهجرة.
- « تطوير مؤشر الحياة بالشراكة مع راما (الهيئة الوطنية للقياس والتقييم في التعليم)- تم خلال السنوات 2023-2024 العمل على تطوير أداة قياس في موضوع الحياة في الشراكة

الشكاوى

- الوحدة هي عنوان لشكاوى الجمهور حول موضوع العنصرية المؤسسية. في عام 2024 تم فتح 367 قضية. تبين مقارنة عدد القضايا المفتوحة خلال السنوات الثلاث الماضية أن هناك انخفاض في عدد القضايا المفتوحة. في فهمنا المهني، يبدو أن هناك تحركات إضافية يمكن إضافتها وتعزيزها من أجل إحداث تغيير في ثقة الجمهور والمزيد من التوجهات للوحدة، على سبيل المثال، تنظيم صلاحيات الوحدة في التشريع سوف يساعد على تعزيز سياسة مهمة للقضاء على العنصرية، فضلاً عن تغطية أكثر اتساعاً لأنشطة الوحدة ورفع مستوى وعي الجمهور بمسألة القضاء على العنصرية.
- تشمل البيانات المفصلة في التقرير ما يلي:
- « عدد القضايا المفتوحة في العام 2024 ومقارنة بالسنوات السابقة;
 - « عدد القضايا المفتوحة في العام 2024 حسب الأشهر;
 - « الجهة المتوجهة للوحدة;
 - « تقسيم القضايا حسب موضوع التوجه أو الشكاوى;
 - « تقسيم القضايا حسب الهوية الجماعية للضحايا

الفصل- عمل الوزارات الحكومية

- قدمت إحدى وستون وزارة تقريراً عن عملها في العام 2024، من بينها أيضاً المستشفيات الحكومية وسلطان محلستان. سوف نعرض في هذا التقرير أنشطة الوزارات في ثلاثة مواضيع رئيسية: سياسة الوزارة في موضوع مكافحة العنصرية; النشاط داخل الوزارة; التعامل مع الشكاوى.
- اتخذت العديد من الوزارات الكثير من الأعمال لمنع العنصرية والقضاء عليها وخلقت بيئة محمية وأمنة لجميع الموظفين والموظفات ومتلقي الخدمة مع تحسين الثقافة التنظيمية وزيادة الوعي بهذه القضية. ترى الوحدة أهمية كبيرة في التعاون والحوار المستمر مع إدارات الوزارات وترحب بالتزامهم بهذه القضية، بما في ذلك تخصيص الموارد ودعم عمل المفوضين. كما تشكر الوحدة المفوضين والمفوضات الذين يعملون بجد وإبداع لتحقيق الأهداف المذكورة أعلاه.
- مع ذلك، هنالك وزارات حكومية لا تقوم بما يكفي في مجال مكافحة العنصرية. وسوف تواصل الوحدة مراقبة عمل المفوضين بها والإشراف عليهم، بالتعاون مع مفوضية خدمات الدولة، من أجل تعزيز مكافحة العنصرية في جميع الوزارات الملتزمة بتطبيق القرار 1958.

ملخص: ركز نشاط الوحدة هذا العام على تعزيز تغيير السياسات، التشريعات والمبادرات التعليمية، مع تعزيز الشراكات الاستراتيجية مع الوزارات الحكومية، الجمعيات والمواطنين. نحن مصممون على مواصلة تعزيز مجتمع قائم على المساواة، خالي من العنصرية وتعزيز التسامح والمساواة.



תקציר מנהלים באנגלית

The Anti-Racism Coordinating Government Unit (hereinafter: the "Unit") was established eight years ago pursuant to Government Resolution 1958. This Government Resolution was formulated by the interministerial team for the eradication of racism against Israelis of Ethiopian descent, led by the then-Director General of the Ministry of Justice, Adv. Emi Palmor, following protests by Ethiopian Israelis against institutional racism in the spring of 2015. The Unit works to prevent and eliminate institutional racism against all groups in Israel based on skin color, nationality, ethnicity, and religion through efforts in three key areas: (a) systemic change and policy advancement; (b) knowledge development and training; and (c) handling complaints. Chapter A of the Report provides a detailed account of the Unit's activities in these three areas.

Government Resolution 1958 mandated the appointment of an anti-racism officer in every government ministry and auxiliary unit. The officers report professionally to the Unit. Currently, 55 officers operate within their respective ministries in collaboration with the Unit, aiming to create a safe work environment for all, raise awareness of the issue, facilitate professional dialogue, and handle complaints. Chapter B of the Report includes information regarding the activities of the government ministries and the auxiliary units for the purpose of preventing and eradicating racism in 2024.

Chapter A – The Anti-Racism Coordinating Government Unit Activity Report

The following is a summary of the activities of the Unit in the year 2024.

Advancing legislation and implementing precedent-setting rulings that shape public awareness.

- » The Law for the Expungement of Criminal Records for Ethiopian Israelis: The Anti-Racism Coordinating Government Unit played a central role in advancing the Law for the Expungement of Criminal Records for Ethiopian Israelis, a law aimed at correcting a historical injustice suffered by this community.
- » The Temporary Provision for the amendment of the Legal Aid Law was extended: The Temporary Provision that the Unit worked to extend allows free legal representation through the Legal Aid Department of the Ministry of Justice in cases of discrimination based on ethnicity, religion, nationality, or race.
- » Draft of the law that will enshrine the authorities of the Unit: In 2024 the Unit continued working to advance a draft law aimed at enshrining its powers in primary legislation.

Educational activity

Education for the Prevention of Racism in Soccer: As part of a unique partnership with MATZMICHIM – The Israeli Violence Reduction Organization, the Unit led an educational project to prevent racism in soccer, involving three Premier League clubs: Beitar Jerusalem, Maccabi Haifa, and Hapoel Be'er Sheva. The goal of this project was to educate children and teenagers on values of tolerance and equality.



Collaborations

In 2024 the Unit strengthened collaborations with the following entities:

- » The Employment Diversity Division at the Civil Service Commission
- » Digital Services Unit
- » The Discipline Department – Civil Service Commission
- » Forum of Civil Society Organizations and Advisory Council to the Unit
- » Committee on Immigration, Absorption, and Diaspora Affairs and the Ministry of Education

Media

The Unit operates a Facebook page to promote its activities in the digital space as part of its efforts to raise public awareness of the fight against racism.

Development of knowledge and trainings

- » A survey on incidents of racism among civil servants: As part of the efforts to improve its policy in the struggle against racism, the Unit conducted a comprehensive survey among civil servants from various ministries and auxiliary units, regarding instances of racism they have experienced or witnessed in the workplace. The overall results will be presented in this Report, and the results of each ministry have been submitted to the officers to be presented to the management of each ministry and to serve as a basis for creating focused and effective work plans
- » Anti-racism Officers: This year, the Unit provided guidance and training to anti-racism officers in Government ministries and auxiliary units. The guidance included workshops on handling complaints, enrichment meetings, a seminar day focused on providing inspiration and tools to address contemporary challenges, and publication of "View Point" bulletins with content on eradicating racism.
- » Developing a workshop for directors: In 2024 the Unit developed a workshop on the prevention of racism for employees and directors in the public service. A pilot of the workshop was conducted for all office directors in the Population and Immigration Authority.
- » Development of the "Shared Living Index" in partnership with the National Authority for Measurement and Evaluation in Education (RAMA): In 2023-2024, development work on measurement tools was carried out on the subject of "Living Together."

Complaints

The Unit serves as a point of contact for public complaints regarding institutional racism. In 2024,



367 cases were opened. A comparison of the number of cases opened in the last three years shows a decrease in the number of cases opened. To the best of our professional understanding, it seems there are additional steps that can be taken and promoted to create a change in public trust and further referrals to the Unit. For instance, regulating the authority of the Unit in legislation will assist in advancing important policies to eradicate racism, as will a broader coverage of the Unit's activities and raising public awareness on the issue of eradicating racism.

The detailed data in the Report includes:

The number of cases opened in 2024, compared to previous years;

The number of cases opened in 2024 by month;

The entity referring to the Unit;

Breakdown of cases according to the subject of the complaint;

Breakdown of cases according to the group identity of the victims.

Chapter B : Reports of Government ministries and auxiliary Units

Sixty-one ministries and auxiliary submitted a report regarding their activities in 2024, including government hospitals and two municipalities. In this report we will present the activities of the ministries in three major issues: the ministry's policy on the struggle against racism; inter-ministerial activity; handling of complaints.

Many ministries have undertaken numerous actions to prevent and eradicate racism, and created a safe and secure environment for all employees and service recipients, while improving organizational culture and raising awareness of the issue. The Unit places great importance on collaborations and ongoing dialogue with ministry managements and commends their commitment to the issue, including the allocation of resources and support for the work of the supervisors. Additionally, the Unit thanks the supervisors who work diligently and creatively to advance these goals.

However, there are government ministries that are not doing enough in the fight against racism. The Unit will continue to monitor and review the work of the supervisors in these ministries, in cooperation with the Civil Service Commission, in order to advance the fight against racism across all ministries committed to implementing Resolution 1958.

Summary: This year, the Unit's activities focused on promoting policy changes, legislation, and educational initiatives, while strengthening strategic partnerships with government ministries, NGOs, and citizens. We are determined to continue advancing an egalitarian society, free of racism,

that promotes tolerance and equality.

פרק א'

פעילות היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות

א. מבנה ארגוני

היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות (להלן: היחידה) הוקמה לפני שבע שנים בעקבות החלטת ממשלה 1958. החלטת ממשלה זו גובשה על ידי הצוות הבין-משרדי למיגור גזענות נגד יוצאי אתיופיה, בראשות מנכ"לית משרד המשפטים דאז עו"ד אמי פלמור, בעקבות מחאות יוצאי אתיופיה נגד גזענות ממסדית באביב 2015. היחידה פועלת למניעת גזענות ממסדית כלפי כלל הקבוצות בישראל על רקע צבע עור, מוצא, לאום או דת ולמיגור הגזענות בחברה.

להלן נסקור את פעילות היחידה בשנת 2024 בשלושה תחומי פעילות עיקריים:

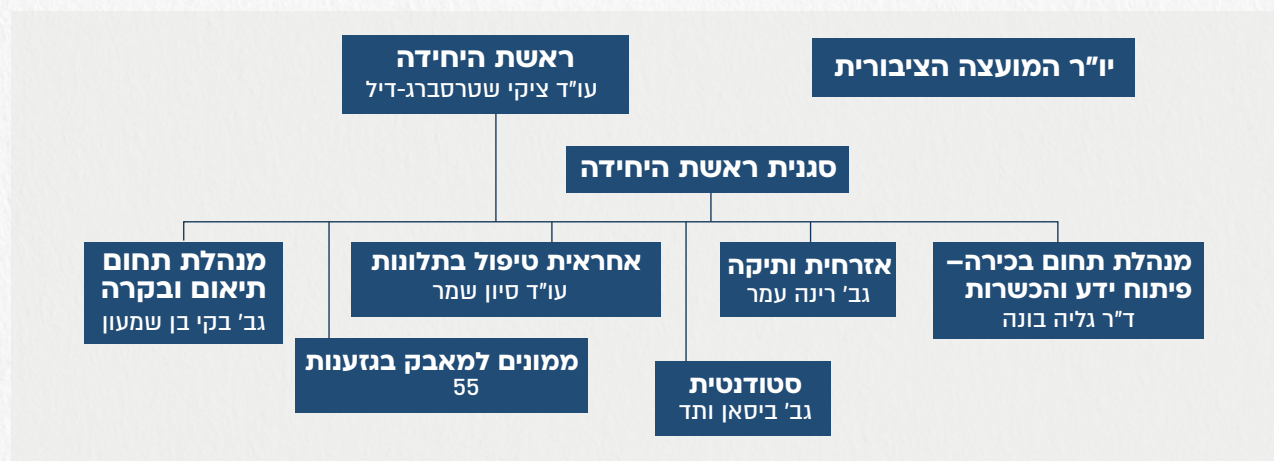
- « שינוי מערכתי וקידום מדיניות;
- « פיתוח ידע והכשרות;
- « טיפול בתלונות הציבור.

1. צוות היחידה

צוות היחידה כולל חמישה תקנים קבועים, תקן אזרחית ותיקה ותקן סטודנטית. השנה מונתה מנהלת חדשה ליחידה, עו"ד ציקי שטרסברג-דיל, שכינה קודם לכן כסגנית מנהל היחידה. נכון לכתיבת הדוח תקן הסגנית טרם אויש. צוות היחידה כולל: מנהלת תחום בכירה פיתוח ידע והכשרות, ד"ר גליה בונה; אחראית טיפול בתלונות, עו"ד סיון שמר; מנהלת תחום תיאום ובקרה, גברת בקי בן שמעון; גברת ביסאן ותד סטודנטית וגברת רינה עמר אזרחית ותיקה. את היחידה מלווה מועצה ציבורית מייצעת (ראו פירוט בהמשך).

בכפיפות מקצועית ליחידה מכהנים חמישים וחמישה ממונים על מניעת גזענות במשרדי הממשלה וביחידות הסמך. הם מונו על פי החלטת ממשלה 1958. הממונים מתמנים לתקופה של שש שנים, ולכן השנה מספר משרדים צריכים למנות ממונה חדש/ה. נוסף עליהם יש עוד שתי ממונות ברשויות מקומיות (תל אביב וראשון לציון). תפקיד הממונים לפעול ליצירת סביבת עבודה בטוחה ומכילה לכלל העובדים והעובדות, להעלות את המודעות לנושא מניעת גזענות ומיגורה, ליצור שיח משרדי סביב סוגיות רלוונטיות לנושא ולפעול לפי הנחיות היחידה בעת טיפול בתלונות שמוגשות במשרדיהם.

תרשים 1: המבנה הארגוני של היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות





2. המועצה הציבורית

את היחידה מלווה מועצה ציבורית מייעצת ובלתי תלויה, הכוללת נציגים מהחברה האזרחית, נציגי ממשלה ומומחים רלוונטיים לתחום המאבק בגזענות אשר ממונים על ידי שר המשפטים. תפקידי המועצה, על פי החלטת הממשלה 1958, כוללים בין היתר מתן חוות דעת על הצעת תוכנית העבודה של היחידה ודיון בדוח השנתי של היחידה. במהלך תקופת כהונתה מתכנסת המועצה המייעצת מדי פעם בפעם, בדרך כלל אחת לרבעון.

חברי המועצה המכהנים:

- « עו"ד ענת מיסד כנען, הסנגורית הציבורית הארצית
- « עו"ד אלון אלטמן, מ"מ המשנה לפרקליט המדינה לתפקידים מיוחדים ופרקליט מחוז דרום (פלילי)
- « הרב בן ציון נורדמן, מייסד ויו"ר בתי ספר ומכון "מדעים ויהדות"
- « מר דניאל אוריה, יו"ר עמותת מטה יוצאי אתיופיה
- « אל"מ וג'די סרחאן, ראש מנהל אוכלוסיות בצה"ל בדימוס
- « עו"ד נוחי פוליטיס, מנהלת הסיוע המשפטי
- « ח"כ לשעבר עו"ד נורית קורן
- « פרופ' עלי ותד, סגן הנשיאה לעניינים אקדמיים, המכללה האקדמית בית ברל
- « מר צבי זילבר, עורך ראשי, רדיו לוצ'שייה
- « גברת רבקה סיטון, מקימה ומנהלת פרויקט "חברותא"
- « גברת רחלי פרנקל, מנהלת תוכנית הלכתא, מתן

בחודש יוני 2024 כונסה המועצה המייעצת. בכינוס הוצגה למועצה סקירה של הפעילות שנעשתה ביחידה והוצגה תוכנית העבודה הצפויה. כמו כן הוגש למועצה המייעצת דוח מפורט של פעילות היחידה ברבעון הראשון של שנת 2024.

ב. שינוי מערכת קידום מדיניות

בשנת 2024 פעלה היחידה במישורים נרחבים, לרבות קידום חקיקה, יצירת שותפויות עם ארגונים רלוונטיים וקידום מהלכים לשינוי מדיניות.

1. קידום חקיקה

החוק למחיקת רישומים פליליים ומשטרתיים של יוצאי אתיופיה, התשפ"ד-2024 – היחידה הייתה שותפה מרכזית בקידום החוק למחיקת רישומים פליליים ומשטרתיים ליוצאי אתיופיה. ב-16 ביולי 2024 עבר החוק בקריאה שלישית במליאת הכנסת. לפי החוק, רישומים בגין עבירות של הפרת הסדר הציבורי של יוצאי אתיופיה שבוצעו עד ל-31 בדצמבר 2020 יימחקו אוטומטית מהמרשם הפלילי והמשטרתי, בתנאי שמדובר ברישום פלילי או משטרתי יחיד ולא הוטל על בעל הרישום עונש מאסר בגין עבירה זו. החוק מסדיר שהרישומים הפליליים יימחקו בלי שהאזרחים יצטרכו לפנות בעצמם ולבקש מחיקת רישום. בדברי ההסבר לחוק מודגשת החשיבות של אכיפה שוויונית כלפי כלל האוכלוסיות במדינה והחובה לתקן עוולות מן העבר. מחיקת הרישומים הפליליים עשויה להסיר חסמים בתחום התעסוקה, הגיוס לצבא ובתחומים נוספים, כגון אחזקת נשק וקבלת אשרות שהייה במדינות שונות.

« **הארכה של הוראת השעה בתיקון חוק הסיוע המשפטי** – תיקון חוק הסיוע המשפטי, התשל"ב-1972, נועד להבטיח ייצוג משפטי לאוכלוסיות מוחלשות, ובעיקר לאלו הסובלות מאפליה על פי חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, התשס"א-2000. הוראת השעה שהיחידה

פעלה להארכתה מאפשרת להעניק ייצוג משפטי מטעם הסיוע המשפטי במשרד המשפטים, ללא עלות, במקרים של אפליה על בסיס מוצא, דת, לאום או גזע. ב-30 באוקטובר 2024 עבר התיקון לחוק ותוקפו שלוש שנים עם אפשרות להארכה בשנתיים נוספות. בדברי ההסבר לחוק הודגש שמדובר בצעד הכרחי להגנה על זכויות יסוד ולצמצום פערים בין קבוצות שונות באוכלוסייה, תוך חיזוק אמון הציבור במערכת המשפט וקידום פסיקה משנה תודעה בנושא אפליה במרחב הציבורי.

« **טיטת חוק לעיגון סמכויות היחידה** – בהחלטת ממשלה 1958 מה-16 באוגוסט 2016 נקבעו תפקידי היחידה, ועל בסיסה פעלה היחידה מיום הקמתה. בנספח ב' להחלטת ממשלה 1958 נקבע שבתום השנה הראשונה לפעילות היחידה ייבחן עיגון סמכויותיה בחקיקה. בשנת 2023 התקיימה עבודת מטה שכללה עשרים פגישות לפחות לשם גיבוש תזכיר חוק יחד עם נציגי ייעוץ וחקיקה. בשלב זה טיטת תזכיר החוק מונחת להעלות פנים-משרדיות, ועם החזרה המדורגת לשגרה ממצב החירום, במהלך שנת 2024, יפורסם התזכיר להתייחסות הציבור לאחר קבלת אישור השר. היחידה פועלת לקידום טיטת חוק שמטרתו לעגן את סמכויות היחידה בחקיקה ראשית. החוק צפוי לחזק את יכולת היחידה להתמודד באפקטיביות עם תופעות גזעניות, להרחיב את סמכויות הממונים על מניעת גזענות ולבסס את המאבק בגזענות כמטרה לאומית. זאת ועוד, החוק עשוי להעלות את המודעות לנושא מניעת גזענות מוסדית וגזענות בחברה תוך יצירת מנגנונים של פיקוח ואכיפה.

2. שיתופי פעולה

« **פורום ארגוני חברה אזרחית למאבק בגזענות** – בדצמבר 2020 הושק פורום ארגוני החברה האזרחית למאבק בגזענות, ובאוגוסט 2022 פורסם "קול קורא" שני להצטרפות לפורום. כיום חברים בפורום חמישים ושלושה ארגוני חברה אזרחית המגיעים מתחומים שונים ובעלי אופי פעילות וקהלי יעד מגוונים.

לפורום ארגוני חברה אזרחית שלוש מטרות עיקריות:

- להדק את שיתוף הפעולה בין הממשלה לארגוני החברה האזרחית בכל הנוגע למאבק בגזענות, בעיקר לשם חיבור הממשלה לצרכים הקיימים בשטח בקרב ציבורים שונים;
- לשותף ידע באופן הדדי, לשתף מידע ולקבל התייחסויות לגבי פעולות הממשלה בנושא המאבק בגזענות, למנף את הידע המצטבר ואת הניסיון הקיימים בחברה האזרחית לטובת המשך פעילות הממשלה בתחום;
- לקבל הצעות ורעיונות למהלכים שהמדינה יכולה לקדם בתחום מניעת הגזענות המוסדית ומיגורה.

בשנת 2024 התקיים מפגש אחד של פורום ארגוני חברה אזרחית למאבק בגזענות.

להלן רשימת הארגונים החברים בפורום:

1. האגודה לזכויות האזרח בישראל
2. בצלמו תחת עמותת מוסרי
3. תיקון
4. תג מאיר
5. הקליניקה לקידום שוויון, אוניברסיטת בר-אילן
6. קליניקה מכללה למנהל
7. א.ס.ף – ארגון סיוע לפליטים ולמבקשי מקלט בישראל
8. קדמה לשוויון בחינוך ובחברה בישראל
9. מפגשים מחוץ לקופסא
10. דרך שירה בנקי



11. התנועה הרפורמית – יהדות מתקדמת בישראל, המרכז הרפורמי לדת ומדינה
12. עמותת השחר החדש – מרכז בדואי יהודי בנגב
13. עתיד במידבר ע"ר
14. המרכז הבין-תרבותי לירושלים
15. שתיל – הקרן החדשה לישראל
16. עמותת בלנדר
17. הקליניקה לזכויות אדם בפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב
18. תנועת הצופים העבריים בישראל
19. עמותת שיח חדש (הקשת הדמוקרטית המזרחית)
20. אגודת יהודי אתיופיה
21. עמותת יסוד
22. הכורום לדו-קיום בנגב
23. הליגה נגד השמצה בישראל
24. האגודה למען הלהט"ב בישראל
25. המוקד לפליטים ולמהגרים
26. CIC chareidi information center מרכז מידע חרדי
27. קו משווה
28. המכון הישראלי לדמוקרטיה
29. רופאים לזכויות אדם
30. האוניברסיטה העברית בירושלים
31. אישה לאישה
32. הנוער העובד והלומד
33. נוער כהלכה ע"ר
34. יוזמות אברהם
35. אחותי למען נשים בישראל
36. שותפויות אדמונד דה רוטשילד
37. בית ספר לשלום
38. מוזאיקה – דת חברה ומדינה
39. מכון מרחבים
40. מרכז אמת לסובלנות
41. מרכז אקורד
42. אג'יק מכון הנגב
43. עמותת אלרואד לחינוך ומיגור ומניעת האלימות בחברה הערבית והדרוזית



44. גבעת חביבה

45. המכון הדמוקרטי חברה וחינוך (ע"ר)

46. התנועה למאבק באנטישמיות ברשת

47. כוכבי המדבר

48. מועצת ארגוני הילדים והנוער

49. סיכוי-אופוק

50. עמותת יד ביד: המרכז לחינוך יהודי ערבי בישראל

51. עמותת פרדי קריבין

52. העמותה לקידום הערבית המדוברת ע.מ.ל. ערבית מדוברת

53. לכולם عربية محكمة للجميع

54. עתים סיוע והכוונה בשירותי הדת

« **אגף גיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה** – הקשר בין היחידה ובין אגף גיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה מהותי ליצירת סינרגיה בין שני התחומים. יעילות ניהולית ותיאום פעילויות נדרשים במיוחד עבור הממונים שמחזיקים בשני תפקידים: ממוני גיוון תעסוקתי וממונים על מניעת גזענות. להלן פירוט הצעדים שנועדו לשפר וייעל את הקשר בין היחידה ובין האגף לגיוון תעסוקתי.

- בניית תוכנית עבודה משותפת – קביעת מטרות ויעדים משולבים המאפשרים לאחד מאמצים בתחום הגיוון התעסוקתי ובתחום המאבק בגזענות.
- תיאום מועדים ותכנים – תיאום לוחות הזמנים של ההכשרות והאירועים המיועדים לממונים כדי למנוע כפילויות ולמקסם את הידע.
- שיתוף מידע ומשאבים – שיתוף של חומרי הדרכה, מחקרים ודוחות רלוונטיים בין היחידות במידה רבה.
- קביעת מנגנון דיווח אחיד – פיתוח מנגנון אחד שבאמצעותו אפשר לדווח על כפילויות בתחומים גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות.
- הפצה של תפיסת הפעלה הכוללת "קול קורא" ושיטת תגמול לממונים על מניעת גזענות.

מערך הדיגיטל הלאומי – היחידה פעלה בשיתוף פעולה עם מערך הדיגיטל הלאומי במטרה להנגיש לאוכלוסייה החרדית ולאוכלוסיות נוספות עם קשיי נגישות דיגיטלית מידע לגבי שירותים חלופיים לשירותים המקוונים בכריסה ארצית. היחידה הפיצה עלון עם ציון העמדות בכריסה ארצית לשימוש משרדי הממשלה.

אגף משמעת נציבות שירות המדינה – היחידה שיתפה פעולה עם אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה לצורך יצירת נוהל אחיד לטיפול בתלונות בתוך משרדי הממשלה ולהטמעת מדדים להערכת יעילות הטיפול. הנוהל נמצא בשלבי פיתוח.

ועדת קליטה ועלייה ומשרד החינוך – היחידה השתתפה בדיונים בנושא גזענות בוועדת קליטה ועלייה. בדיון האחרון שהתקיים בוועדה פורטו נציגי משרד החינוך לגבי הפעילות הנעשית במשרד בנושא מניעת אלימות וגזענות וכן סוכם על שיתוף פעולה עם היחידה בנושא חינוך למניעת גזענות.

חינוך למניעת גזענות בכדורגל – במסגרת שותפות ייחודית עם עמותת מצמיחים הובילה היחידה מיזם חינוכי למניעת גזענות בכדורגל שבו השתתפו שלוש קבוצות (כעשרים ילדים ובני נוער בכל קבוצה) של שלושה מועדוני כדורגל מליגת העל: בית"ר ירושלים, מכבי חיפה והפועל באר שבע (קבוצה אחת מכל מועדון). מטרת המיזם הייתה לחנך ילדים ובני נוער לערכים של סובלנות ושוויון ולהעלות את המודעות לתופעות פסולות של גזענות בספורט. בסדנאות המיזם התקיימו מפגשים אישיים עם שחקנים בוגרים, והם סיכרו על תחושותיהם בעקבות גילויי גזענות שחוו במגרשי הכדורגל. זאת ועוד, משתתפי המיזם נחשפו לסממנים של גזענות גלויה וסמויה ולאסטרטגיות של



פרק א' | פעילות היחידה

התמודדות עם גזענות ומניעתה. הסדנאות הביאו לשינוי תודעתי משמעותי בקרב הילדים ובני הנוער, כפי שנמדד בשאלוני המשוב שמולאו על ידי משתתפי המיזם. על פי דיווח עצמי של הילדים ובני הנוער, בעקבות ההשתתפות בסדנאות הם אינם מתכוונים להתבטא בגזענות או להתנהג באופן גזעני.

חשיפה ותקשורת – ליחידה עמוד פייסבוק שבו היא מקדמת את פעילותה במרחב הדיגיטלי, כחלק ממאמציה להעלות את מודעות הציבור לנושא המאבק בגזענות ומיגור הגזענות.

3. מפגשים וכנסים

- « במהלך שנת 2024 ארגנה היחידה הרצאות בכנסים ובאירועים שונים, כמפורט להלן:
- « כנס שוויון ומשפט של המכון להכשרת משפטנים, משרד המשפטים
- « כנס מניעת גזענות לסגני מפקדי תחנות, משטרת ישראל
- « כנס גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות לעובדי רשות החשמל
- « הרצאה ליחידת השירות לציבור של רשות התאגידים
- « השתתפות בפאנל במסגרת כנס בועטים את הגזענות מהמגרשים
- « הרצאה וסדנה למנהלי לשכות ברשות האוכלוסין וההגירה
- « סדנה לסטודנטים לחינוך במסגרת קורס התמודדות עם גזענות, אוניברסיטת חיפה
- « הרצאת פתיחה לסמינר "רוח המקום" של מכון מנדל ואוניברסיטת תל אביב
- « הרצאה במסגרת יום זכויות האדם בכפר הירוק

כנס שוויון ומשפט, המכון להכשרת משפטנים



ג. פיתוח ידע והכשרות

אחד מתפקידי היחידה הוא לפתח ידע בנושא גזענות ומניעתה, כשקהל היעד העיקרי של הדבר הוא עובדי ועובדות השירות הציבורי. במהלך השנים קידמה היחידה מחקרים וסקרים בנושא, והם זמינים [באתר היחידה](#). פיתוח הידע כולל הכשרה וליווי של הממונים המשרדיים על מניעת גזענות. להלן סקירה של פעילות היחידה בנושא פיתוח ידע והכשרות בשנת 2024.



1. פיתוח ידע

סקר בנושא גזענות במקום העבודה בשירות הציבורי

בשנת 2023 התקיים סקר ראשון מסוגו על גזענות במקום העבודה בשירות הציבורי. הסקר פותח בשיתוף הממונים המשרדיים על מניעת גזענות ואפליה והופץ על ידם במשרדי הממשלה וביחידות הסמך הממשלתיות. בסקר השתתפו 7,880 עובדים ועובדות בשירות הציבורי, והנתונים פורסמו בדוח השנתי הקודם. כל משרד ויחידת סמך קיבלו את הנתונים והממצאים שלהם וכן המלצות לגבי פעולות ארגוניות לשיפור תמונת המצב שעלתה מן הסקר וטיובה.

בשנת 2024 הופקו לקחים מן הסקר של שנת 2023, נוסח השאלון שופר והוטמעו הצעות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. כמו כן, פותחו כלי שיווק, כגון עלון פרסום, מודעות גרפיות (באנרים) וסרטון, כדי לעודד עובדים ועובדות להשיב על שאלות הסקר. הסקר הופץ על ידי הממונים במשרדי הממשלה ויחידות הסמך וכן בעיריית ראשון לציון. עיריית תל אביב ביקשה לשנות מספר דברים בסקר, ועל כן הפיצה אותו מטעמה. מספר המשיבים לסקר מקרב עובדי השירות הציבורי ועיריית ראשון לציון היה 6,402; בעיריית תל אביב השיבו על הסקר 1,984 עובדים ועובדות; סך הכול השיבו על הסקר בנושא גזענות במקום העבודה 8,386 עובדים ועובדות.

מטרות הסקר: לשקף תמונת מצב עדכנית לגבי גזענות במקומות העבודה בשירות הציבורי, לסייע לממונים ולמשרדים לבנות תוכניות עבודה אפקטיביות, להוציא לפועל פעולות מערכתיות מתאימות שתכליתן ליצור סביבת עבודה בטוחה ומכילה יותר לכלל העובדים והעובדות, להגביר את האמון של העובדים והעובדות במערכת ולהטמיע תרבות ארגונית המתנגדת לגזענות ומקדמת שוויון וכבוד לכל אדם.

פיתוח הסקר והפצתו נעשו בהובלת ד"ר גליה בונה, בשיתוף עם צוות ההיגוי של הממונים¹ ובליווי מחלקת מחקר במשרד המשפטים. הסקר הופץ בחודשים יולי-ספטמבר 2024 על ידי הממונים המשרדיים על מניעת גזענות. ניתוח הנתונים ועיבודם נעשו על ידי שלומית כהן, חוקרת במחלקת מחקר במשרד המשפטים. להלן עיקרי ממצאי הסקר. לנתוני הסקר המלאים ראו [מחקרים וסקרים בנושא גזענות בחברה הישראלית](#).

- « מתוך כלל העונים על הסקר כמעט רבע (23%) מגדירים את עצמם כשייכים לקבוצות מיעוט או לאוכלוסיות גיוון.
- « רוב העובדים יודעים שיש ממונה על מניעת גזענות בארגון, אך עדיין יותר משליש (35%) מן העובדים לא היו מודעים לכך. בהיבט זה יש שיפור קל מהסקר של שנה שעברה שבו 39.3% לא ידעו על קיומו של ממונה על מניעת גזענות.
- « 14% מכלל המשיבים חוו גזענות במקום העבודה ו-17% היו עדים לה. 35% מתוך המשיבים שמגדירים את עצמם אוכלוסיות גיוון או קבוצות מיעוט חוו גזענות במקום העבודה או היו עדים לה.
- « יותר מחצי מהמשיבים שחוו או היו עדים לגזענות דיווחו על שלושה מקרי גזענות או יותר.
- « ברוב המקרים גילויי הגזענות היו התנהגות גזענית ו/או התבטאות גזענית של עובד/ת אחר/ת או ממונה או אפליה בקידום ובהתפתחות מקצועית.
- « רוב גילויי הגזענות היו על רקע לאום ו/או דת (48%). 36% היו על רקע עדה, מוצא או צבע עור ו-16% היו על רקע מידת דתיות (חרדים, חילונים, דתיים וכדומה).
- « רוב המשיבים (75%) כלל לא דיווחו על המקרים שבהם חוו גזענות או היו עדים לה (אחוז דומה לשנה שעברה). רק 10% דיווחו בכל המקרים.

1. בצוות ההיגוי של סקר 2024 השתתפו הממונים האלה: איילת אברומוביץ', אפרת פרח רז, זוהר צ'סקוב, ירון פישמן, רגינה שוראשי, מירי בן שבת, רחלי אסא.



פרק א' | פעילות היחידה

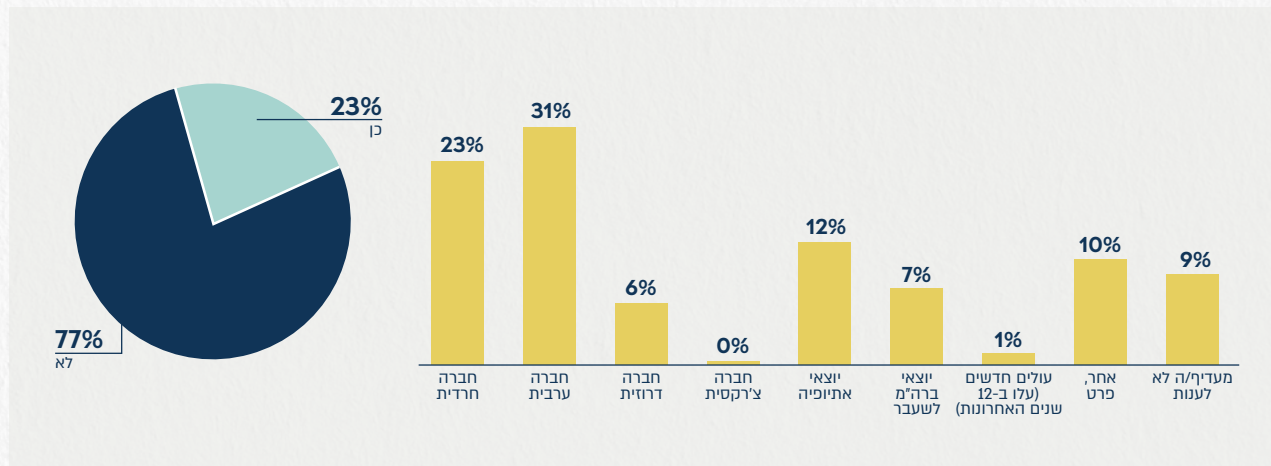
« שלוש הסיבות העיקריות לאי-הדיווח של העובדים על המקרים שבהם חוו גזענות או היו עדים לה: "חששתי מהשלכות שליליות עליו"; "לא חשבתי שזה יטופל ברצינות/ישנה משהו"; "לא רציתי להתעסק בזה". בשנה שעברה החשש מהשלכות שליליות היה ההסבר השלישי מבחינת מספר האנשים שבחרו בו, והשנה הוא היה ההסבר הראשון.

« מתוך אלה שדיווחו על כך שחוו גזענות או היו עדים לה, הרוב דיווחו לממונה עליהם (מנהל ישיר).

« מתוך אלו שדיווחו על כך שחוו גזענות או היו עדים לה, יותר מ-50% הביעו חוסר שביעות רצון מהטיפול, הן מן היחס והליווי הן מתוצאות הטיפול.

« רוב העובדים הביעו עניין ללמוד על נושא הגזענות באמצעות פעילויות חווייתיות (סרטים, הצגות, תערוכות, סיורים, ימי עיון והרצאות).

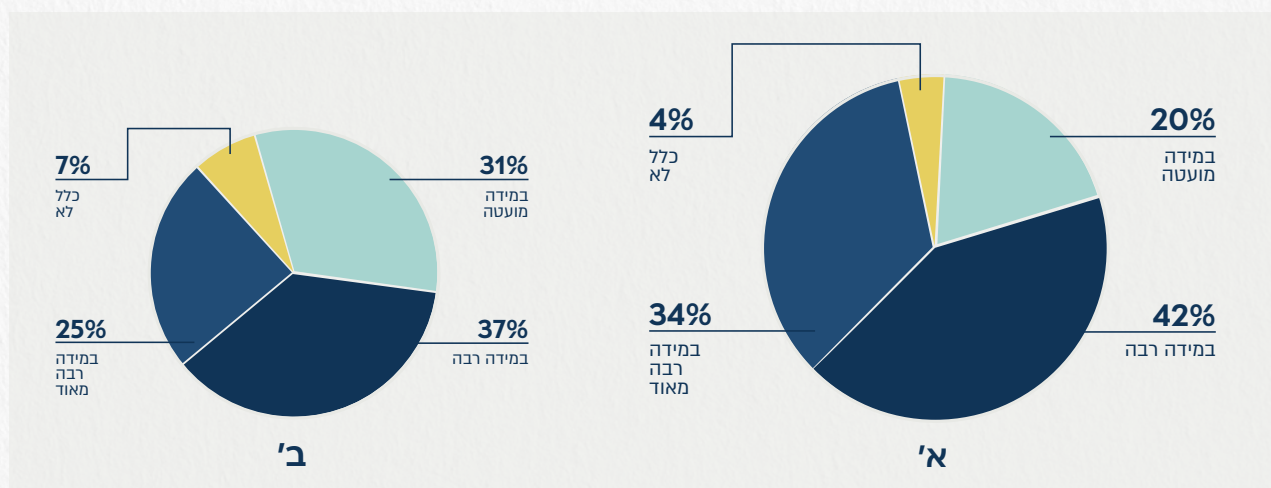
תרשים 2: האם הנך שייך לאוכלוסיית גיוון?



קצת פחות מרבע מהמשיבים (23%, 1,404) הגדירו עצמם כשייכים לאוכלוסיית גיוון או לקבוצת מיעוט. מתוכם 31% דיווחו שהם מהחברה הערבית, 23% מהחברה החרדית ו-12% יוצאי אתיופיה.

תרשים 3: לדעתך באיזו מידה הארגון משקיע בקידום של שוויון וכבוד לכל אדם?

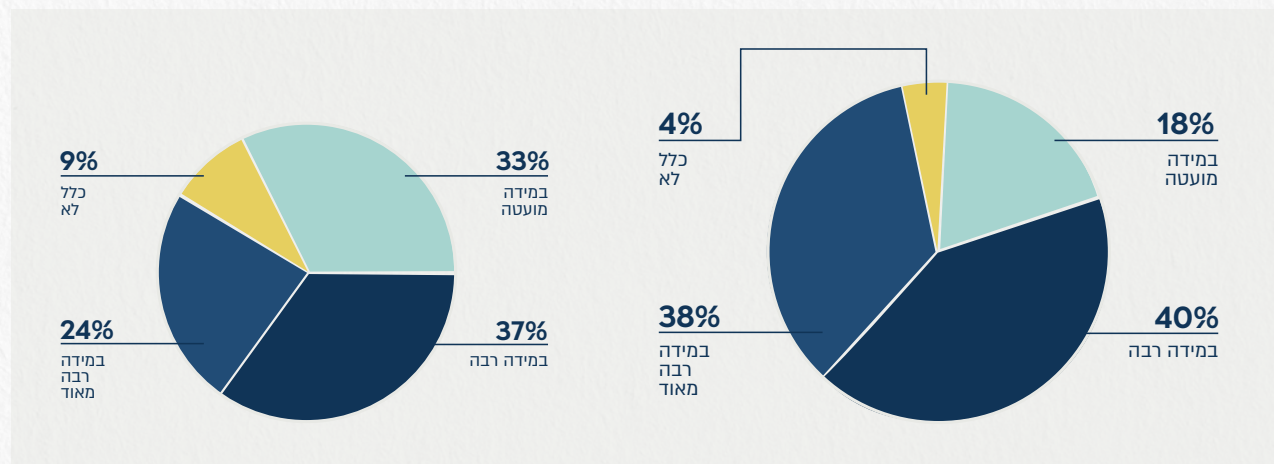
א. כלל המשיבים; ב. אוכלוסיות גיוון/קבוצות מיעוט



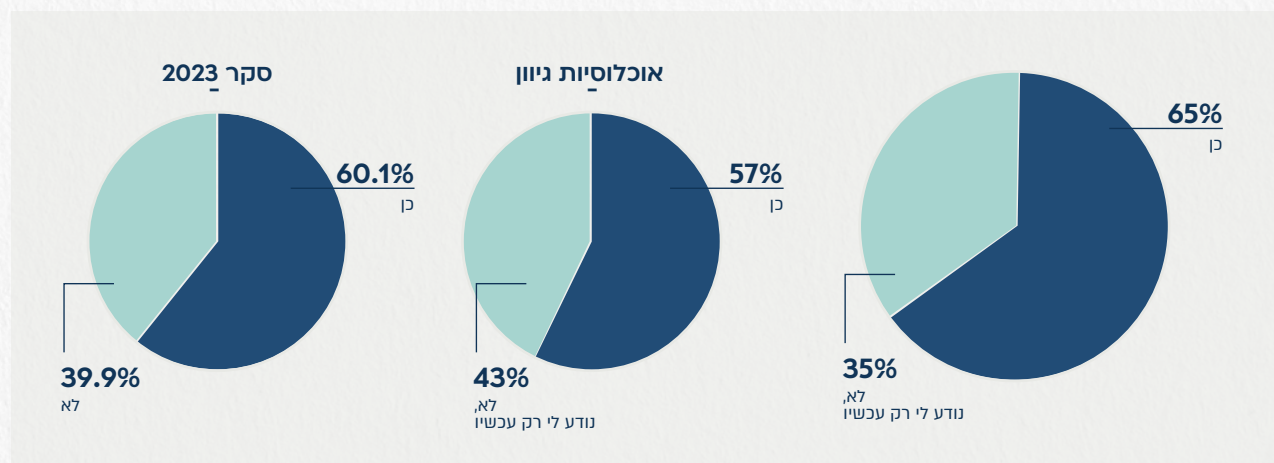
במענה לשאלה באיזו מידה הארגון משקיע בקידום של שוויון וכבוד לכל אדם, הרוב (76%) השיבו "במידה רבה" או "במידה רבה מאוד", 20% השיבו "במידה מועטה" ו-4% השיבו "כלל לא". כאשר מפלחים כיצד משיבים מבין אוכלוסיות הגיוון תופסים את הארגון, האחוז שהשיב "במידה רבה" או "במידה רבה מאוד" יורד ל-62%, ואילו האחוז שהשיב "במידה מועטה" או "כלל לא" עולה ל-31% ו-7%, בהתאמה. במילים אחרות, כלל המשיבים תופסים את הארגון ככזה שמשקיע בקידום שוויון, ואילו אוכלוסיות הגיוון תופסות את הארגון ככזה שמשקיע כחות בקידום שוויון. בהלימה לממצא זה להלן תשובות המשיבים לשאלה "באיזו מידה הארגון מספק הזדמנויות שוות לקידום, ללא קשר ללאום, מוצא, צבע עור וכד'".

תרשים 4: לדעתך באיזו מידה הארגון מספק הזדמנויות שוות לקידום, ללא קשר ללאום, מוצא, צבע עור וכד'?

א. כלל המשיבים, ב. אוכלוסיות הגיוון / קבוצות מיעוט



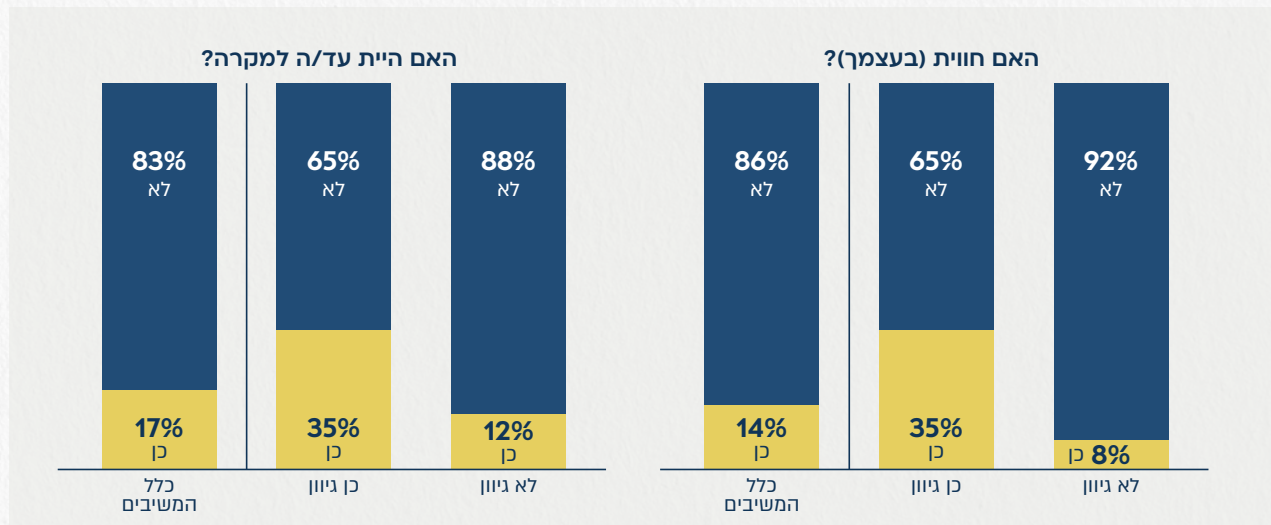
תרשים 5: האם ידוע לך שיש במשרד/בארגון ממונה על מניעת גזענות? (באחוזים)



65% מהמשיבים דיווחו שהם ידעו שיש ממונה על מניעת גזענות בארגון שבו הם עובדים, ו-35% לא ידעו על כך לפני שקיבלו את הסקר. יש עלייה קלה במודעות משנה שעברה שבה 39.9% מהמשיבים לא ידעו שיש ממונה. כשבודקים את רמת המודעות שיש לאוכלוסיות הגיוון על קיומו של ממונה בארגון, האחוז עולה ל-43% שלא ידעו. נתון זה מדאיג, שכן כפי שנראה בהמשך, אלה האוכלוסיות שלרוב חוות גזענות, ועל כן יש צורך מיוחד שהן ידעו שיש כתובת לפנות אליה ולהתלונן.

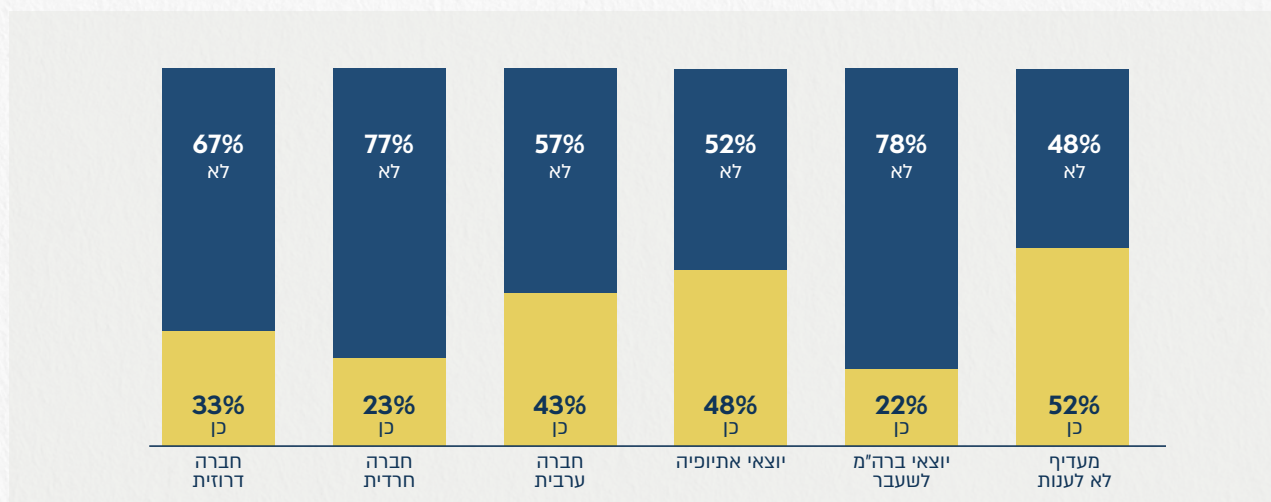


תרשים 6: האם חווית והאם היית עד למקרה של גזענות במקום העבודה? (באחוזים)



14% מהמשיבים ענו שהם חוו בעצמם מקרה של גזענות במקום העבודה, ו-17% ענו שהם היו עדים למקרה כזה. אם מצרפים את שני הנתונים האלה מגיעים ל-31%, נתון מדאיג שמצביע על עלייה במקרי הגזענות שעובדים ועובדות חוו או שהיו עדים להם במקום העבודה.² בפילוח לפי אוכלוסיות גיוון נמצא שיותר משליש (35%) מהמשיבים שמגדירים עצמם בתור אוכלוסיות גיוון חוו מקרה גזענות או היו עדים למקרה של גזענות במקום העבודה. במילים אחרות, אחד מכל שלושה משיבים מאוכלוסיית גיוון חווה או היה עד לגזענות במקום העבודה. בפילוח על פי קבוצות הזהות של המשיבים נמצא שכמעט מחצית (48%) מהמשיבים יוצאי אתיופיה, 43% מהמשיבים מהחברה הערבית, 33% מהמשיבים מהחברה הדרוזית ו-23% מהמשיבים מהחברה החרדית - דיווחו על חוויות של גזענות במקום העבודה.³ יש לציין שהאחוזים הגבוהים ביותר של המשיבים שענו שהם חוו בעצמם מקרה של גזענות במקום העבודה הם של עובדים מהחברה הערבית ויוצאי אתיופיה, וכן משיבים שסימנו שהם מעדיפים לא לענות על השאלה לגבי הזהות שלהם, ולכן אי אפשר לדעת לאיזו קבוצת מיעוט או גיוון הם שייכים.

תרשים 7: האם חווית בעצמך מקרה של גזענות במקום העבודה? (פילוח על פי קבוצות זהות)

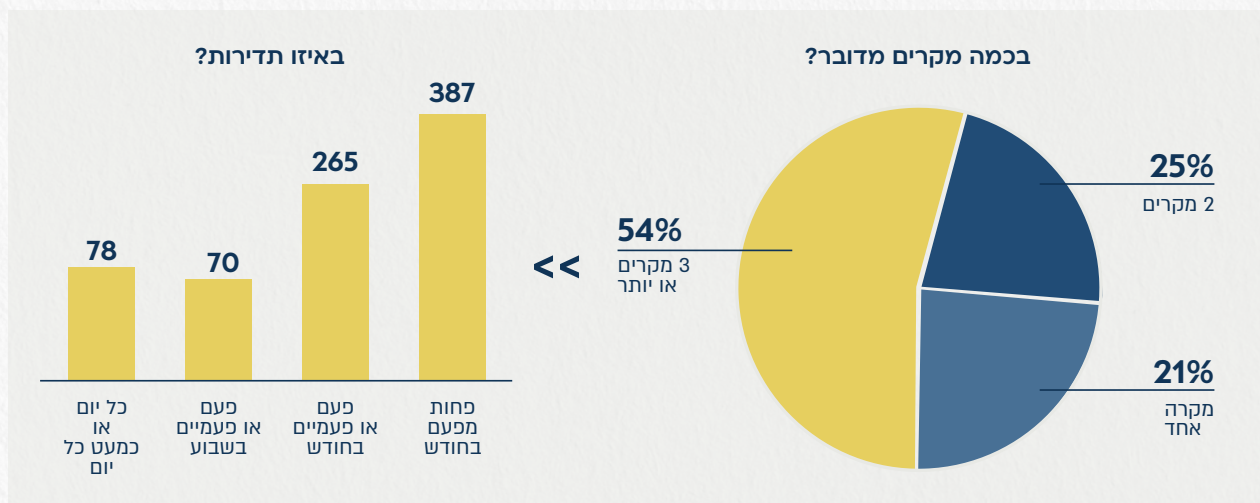


2. יש לקרוא את הנתון הזה בזהירות. הואיל ושנה שעברה הייתה שאלה אחת ("האם חווית או היית עד למקרה של גזענות במקום העבודה?"), ואילו השנה היו שתי שאלות נפרדות ("האם חווית?"; "האם היית עד?"), כך שיכול להיות שהיו משיבים שסימנו את שניהם, ושנה שעברה הם סימנו רק פעם אחת).

3. האחוז המוצג משקף את מספר המשיבים מכל קבוצה. לדוגמה, הנתון 33% מהחברה הדרוזית חושב מתוך 82 משיבים שסימנו שהם משתייכים לחברה הדרוזית.



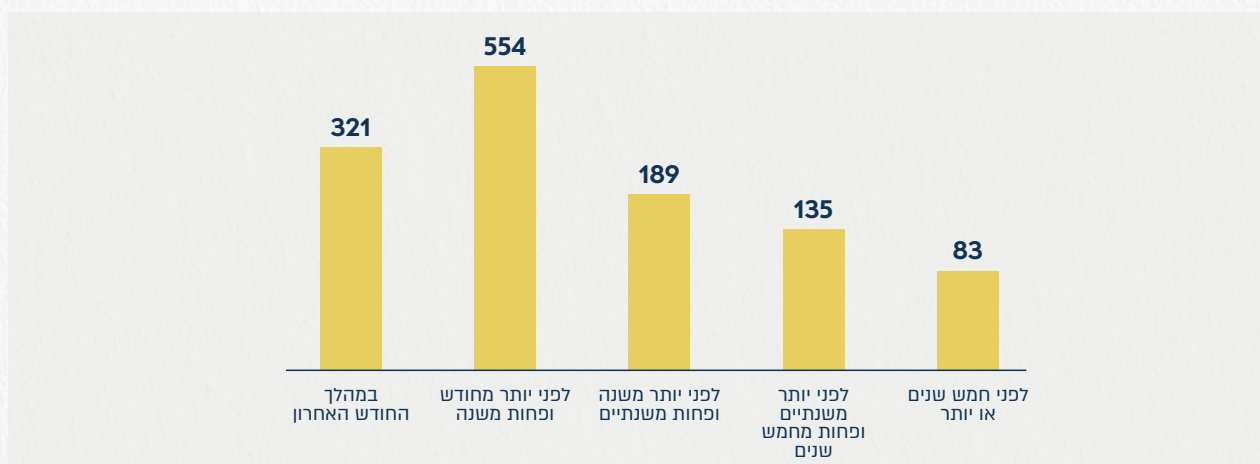
תרשים 8: בכמה מקרים מדובר ובאיזו תדירות קרו המקרים?



המשיבים נשאלו בכמה מקרי גזענות מדובר (שהם חוו בעצמם או שהם היו עדים להם). על פי דיווחם, פחות מרבע ענו "מקרה אחד", כרבע ענו "שני מקרים", ויותר מחצי ענו "שלושה מקרים או יותר". המשיבים שענו "שלושה מקרים או יותר" נשאלו לגבי תדירות המקרים. 78 השיבו שהתדירות היא "כמעט כל יום", 70 השיבו "פעם או פעמיים בשבוע", 256 השיבו "פעם או פעמיים בחודש", ו-387 השיבו "פחות מפעם בחודש".

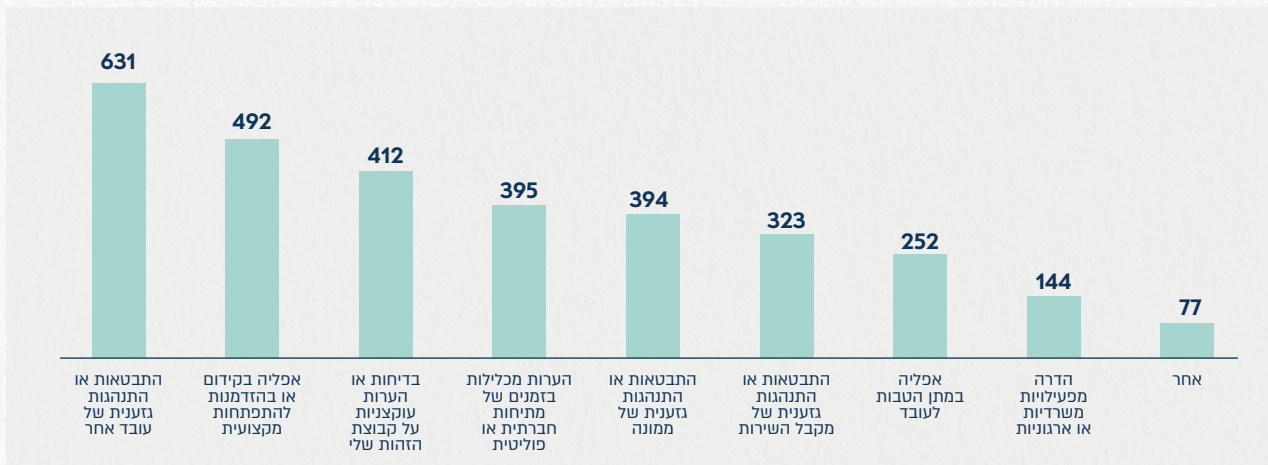
כאשר נשאלו המשיבים מתי היה המקרה האחרון, 321 ענו "במהלך החודש האחרון" ו-554 ענו "במהלך השנה האחרונה".

תרשים 9: מתי היה המקרה האחרון?





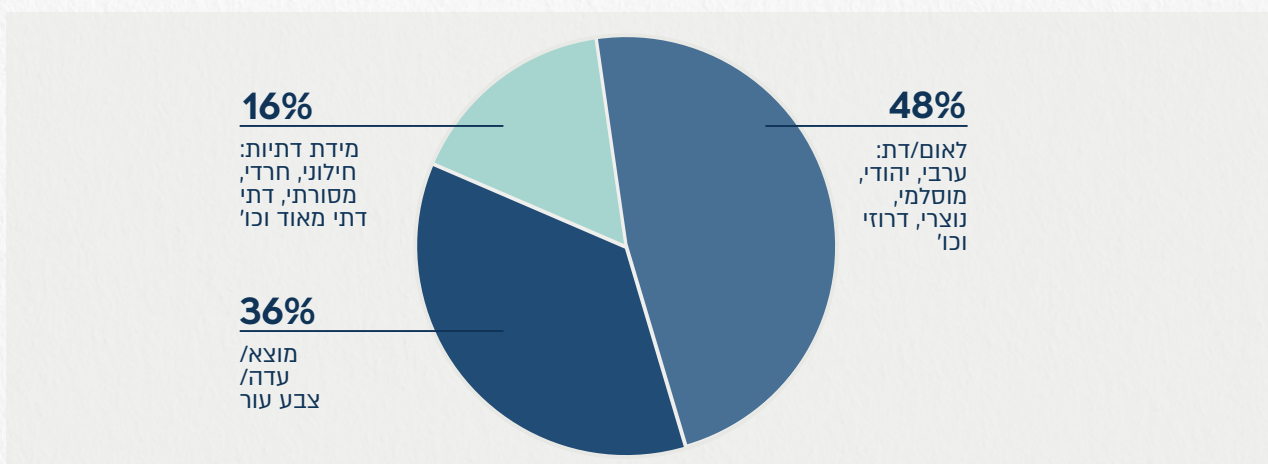
תרשים 10: אם כן, באיזה סוג של גזענות או אפליה נתקלת?



מתוך המשיבים שענו שחוו או שהיו עדים למקרה של גזענות במקום העבודה, כשהם נשאלו על סוג המקרה, רובם (631) תיארו התבטאות גזענית או התנהגות גזענית של עובד/ת אחר/ת. נתון זה מצביע על יחס בעייתי של עובדים כלפי עובדים אחרים; 492 ענו שחוו או שהיו עדים לאפליה בקידום או לאפליה בהזדמנות להתפתחות מקצועית; 412 ענו שחוו או שהיו עדים לבדיחות או להערות עוקצניות על קבוצת הזהות; 395 ענו שחוו או שהיו עדים להערות מכלילות בזמנים של מתיחות חברתית או פוליטית. ניתן להניח שהערות מסוג זה אינן נתפסות כגזעניות על ידי האנשים שאומרים אותן, אך הם כן נתפסות ככאלו על ידי האנשים שסופגים אותם ומרגישים שהן נאמרות להם או עליהם. נתונים אלה ממחישים את הצורך לצמצם את הפער בין מה שנתפס כ"אמירות לגיטימיות" ובין העובדה שאמירות אלה נחוו כפוגעניות וכגזעניות.

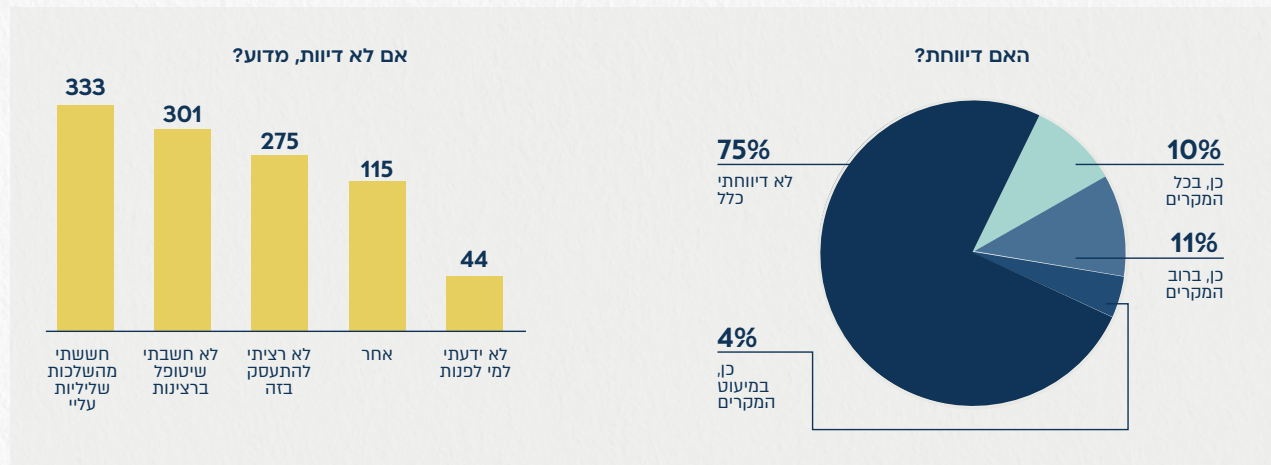
394 משיבים דיווחו על התבטאות או על התנהגות גזענית מצד ממונה. נתון זה מדאיג במיוחד, הואיל ובמקרים רבים המנהל הישיר הוא הגורם שאליו עובדים פונים כשהם נפגעים, ואם הממונה פוגע בהם, אזי העובד/ת עשוי/ה להישאר עם תחושה של חוסר מוגנות.

תרשים 11: אם כן, על איזה רקע?



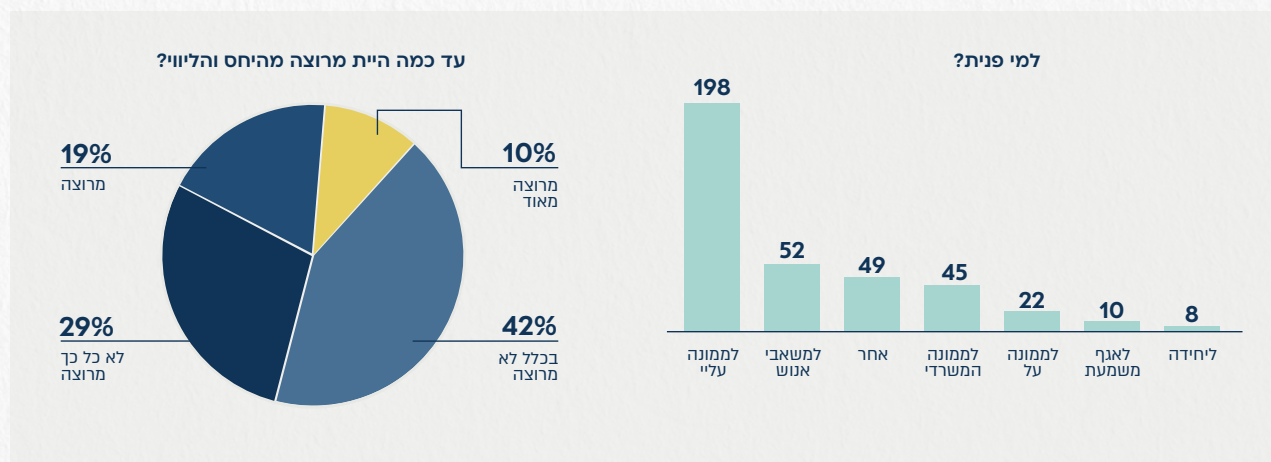
על פי דיווח המשיבים, קרוב למחצית ממקרי הגזענות (48%) התרחשו על רקע לאום/דת (לדוגמה, ערבי, יהודי, מוסלמי, נוצרי, דרוזי וכדומה); יותר משליש ממקרי הגזענות (36%) היו על רקע מוצא/רקע/צבע עור, ו-16% ממקרי הגזענות היו על רקע מידת דתיות (לדוגמה, חרדי, חילוני, מסורתי, דתי, דתי מאוד וכדומה).

תרשים 12: האם דיווחת, ואם לא - מדוע



רוב המשיבים (75%) כלל לא דיווחו על המקרים שבהם חוו גזענות או היו עדים לה. זהו אחוז דומה לממצאי הסקר של שנה שעברה. רק 10% דיווחו בכל המקרים. שלוש הסיבות העיקריות לאי-הדיווח של העובדים על המקרים שבהם חוו גזענות או היו עדים לה: "חששתי מהשלכות שליליות עליי" (333); "לא חשבתי שזה יטופל ברצינות/ ישנה משהו" (301); "לא רציתי להתעסק בזה" (275).

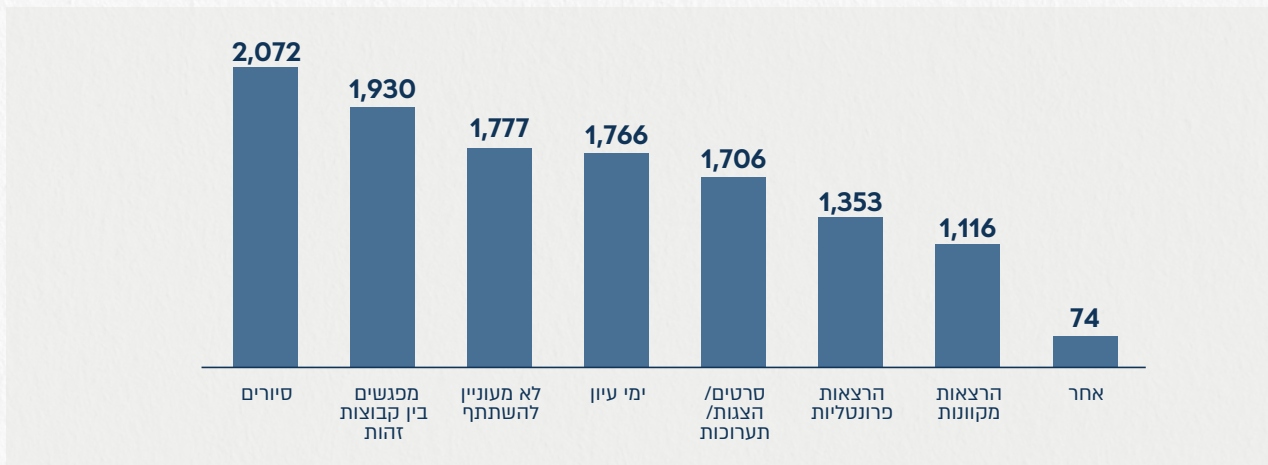
תרשים 13: למי פנית ושביעות רצון מטיפול בתלונות



מתוך המשיבים שדיווחו על כך שחוו גזענות או שהיו עדים לה רובם (198) דיווחו לממונה עליהם (מנהל ישיר); 52 דיווחו למשאבי אנוש; 49 דיווחו לגורם אחר; ו-45 דיווחו לממונה המשרדי על מניעת גזענות. אם כן, המנהלים הישירים הם הכתובת העיקרית שאליה פונים העובדים שחווים גזענות או עדים לה. על יסוד נתון זה יש צורך להכשיר את המנהלים ולהעניק להם הנחיות וכלים מתאימים שייסיעו להם להתמודד במקצועיות עם פניות העובדים שחוו גזענות או היו עדים לה. בשנת 2024 הביעו המשיבים שביעות רצון נמוכה מהיחס של הגורמים שפנו אליהם, מהליווי שלהם ומתוצאות הטיפול. 42% כלל לא היו מרוצים, ו-29% לא כל כך מרוצים. נראה שעבודה משותפת של המנהלים עם הממונים על מניעת הגזענות עשויה לשפר את שביעות הרצון של העובדים שדיווחו על מקרי גזענות.



תרשים 14: באילו פעולות ארגוניות בנושא מניעת גזענות היית רוצה להשתתף?



בנוגע לשאלה באילו פעילויות בנושא היית מעוניין להשתתף, רוב המשיבים השיבו שהם מעוניינים בסיורים ומפגשים בין קבוצות זהות שונות.

לסיכום, מנתוני הסקר עולה שיש מקרים רבים של גזענות במקום העבודה בשירות הציבורי. רוב המקרים אינם מדווחים, לרוב עקב חשש מהשלכות הדיווח, וכשהעובדים כן מדווחים, ברוב המקרים הם פונים למנהל/ת הישיר/ה. עם זאת, שביעות הרצון של העובדים מהטיפול במקרה נמוכה. עובדים רבים אינם יודעים שיש ממונה על מניעת גזענות במשרד. למקרא ממצאים אלה ניכר שיש צורך לשפר את מנגנוני הטיפול במקרי גזענות, ובייחוד לטייב את הקשר בין הממונה המשרדי על מניעת גזענות, הפועל/ת על פי הנחיות היחידה, לבין המנהלים הישירים בכל משרד, שהם הכתובת המרכזית לתלונות של עובדים. יצוין שהנתונים של כל משרד ויחידה הועברו לממונה המשרדי במטרה להציגם להנהלה ולגבש תוכניות עבודה מתאימות שתכליתן לטייב את הטיפול במקרי גזענות בשירות הציבורי.

פיתוח סדנה למניעת גזענות לעובדים ולמנהלים בשירות הציבורי

כחלק מפיתוח הידע והכלים למניעת גזענות בשירות הציבורי, בשנת 2024 פותחה סדנה אינטראקטיבית לעובדים ולמנהלים. בשונה מהרצאה, שבדרך כלל אורכת בין שעה לשעה וחצי ומועברת לקהל גדול, הסדנה אורכת בין חצי יום ליומיים, מועברת לקבוצה קטנה ומבוססת על השתתפות פעילה. באופן הזה נוצר בסדנה חיבור אישי יותר ועמוק לנושא מניעת גזענות. זאת ועוד, הסדנה מאפשרת לקיים דיון וחשיבה, ועל כן השפעתה על המשתתפים משמעותית וגדולה יותר. לסדנה שתי מטרות עיקריות: ליצור הניעה (מוטיבציה) בקרב מנהלים ועובדים להתמודד עם מניעת גזענות בארגון ולהקנות ידע וכלים בסיסיים המאפשרים להתמודד עם מקרי גזענות ומניעתם. נוסף על כך, עקב קשיי תקציב חוזרים ונשנים במשרדים, נוצר צורך לייצר מענים איכותיים לפעילויות בנושא מניעת גזענות, ללא עלות, הואיל והם יסופקו על ידי היחידה ו/או הממונים בעצמם.

במהלך שנת 2024 פותחה הסדנה על ידי ד"ר גליה בונה. תהליך הפיתוח כלל יום פיתוח שתוכנן עם יחידת הבוגרים של בית ספר מנדל למנהיגות חינוכית, הועבר עימה ולווה על ידה. ביום הפיתוח השתתפו שבעה ממונים נבחרים, ומטרתו הייתה להגדיר את הצרכים ואת המטרות ולקיים סיעור מוחות ראשוני לגבי הסדנה. על בסיס התובנות שנוסחו ביום הפיתוח נבנתה הסדנה, וכלל הממונים הוזמנו להשתתף באחד משני ימי תוכנית ההרצה (פיילוט) שהתקיימו ב-18 ביולי 2024 וב-9 בדצמבר 2024. בסופה של כל סדנה מילאו הממונים שאלון משוב, ועל סמך תשובותיהם דיוקו חלקי הסדנה ומרכיביה.

במהלך שנת 2025 יוכשרו מספר ממונים על מניעת גזענות להנחות את הסדנה. הממונים שיוכשרו יוכלו להעביר את הסדנה או חלקים ממנה במשרדי הממשלה השונים וביחידות הסמך הממשלתיות.

סדנה למנהלים של לשכות ברשות האוכלוסין וההגירה

לקראת סוף 2024 הועברה הסדנה בפעם הראשונה למנהלים של לשכות ברשות האוכלוסין וההגירה. מנהלי הלשכות מכל הארץ הוזמנו ליומיים שלמים (ב-4 בנובמבר וב-21 בנובמבר). הממונה המשרדית על מניעת הגזענות, עו"ד רגינה שוראשי, וד"ר גליה בונה העבירו את הסדנה שכללה משחק על מדינה דמיונית המעמדת את המשתתפים עם דילמות הנובעות מגזענות מבנית; הרצאה ודיון בנושא מהי גזענות; הרצאה של עו"ד גיא דויד, מנהל אגף משמעת בנציבות שירות המדינה, על גזענות כעבירת משמעת; הרצאה של עו"ד טלי פלדמן ממשרד המשפטים על העלבת עובד ציבור והדמיות (סימולציות) של התמודדות מנהלים עם מקרים של גזענות בלשכות המבוססים על מקרי אמת שקרו ברשות האוכלוסין וההגירה.



במשובים שהתקבלו מהמנהלים שהשתתפו בסדנאות נמצאה רמת שביעות רצון גבוהה מאוד (4.86 מתוך 5) מהתכנים המקצועיים. להלן מספר ציטוטים מן המשובים: "כל הכבוד! תודה על היוזמה. בזכותן - מתכנת להעביר סדנה בנושא בלשכה שלי"; "חייב אבל חייב להעביר את זה לעובדים"; "הסדנה הייתה מקצועית, מעניינת והמחישה את הנושא"; "חשוב להעביר סדנאות כאלה לכל עובד, בדגש על נותני שירות לקהל לקוחות"; "הבנתי את אחריות המנהל על גזענות מצד עובדים"; "להיות יותר עירניים ולהעביר את המסר לכלל העובדים".





מדד חיים בשותפות

בשנים 2023–2024 פותח מדד חיים בשותפות, בשיתוף פעולה עם הרשות הארצית למדידה והערכה (ראמ"ה) ועם מרכז אקורד. במסגרת תהליך הפיתוח הוכנו שני כלי מדידה: מספר שאלות מצומצם שישולב בסקר האקלים שראמ"ה מפרסמת אחת לשנה ושאלון ארוך ומפורט יותר לשימוש פנימי בבתי הספר (נכון להיום הוחלט בראמ"ה שלא להמשיך ולפתח את הכלי הזה). להלן תיאור הממצאים העיקריים שהתקבלו בסקר תלמידים תשפ"ג שנערך בספטמבר 2024 לגבי השאלות על החיים בשותפות.



2. הכשרה של הממונים המשרדיים על מניעת גזענות וליווים

הקדמה ונתונים כלליים

החלטת ממשלה 1958 הטילה על חברי הממשלה למנות בגופים הסטטוטוריים שבתחום אחריותם ממונה על מניעת גזענות, שכפוף מקצועית ליחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, ומוכשר ומלווה על ידה. הממונים פועלים בתוך המשרדים שלהם, ובין היתר הם הכתובת לתלונות על התנהלות גזענית או מפלה בקרב העובדים; הגורם המרכזי להנעת מדיניות ולפעילות משרדית בכל הקשור למניעה של גזענות ולמיגור; אחראים ליצירת תרבות ארגונית שוויונית ומכבדת לכלל העובדות והעובדים; נציגי המשרדים ברשת של מובילי שינוי שלומדים זה מזה ומשתפים פעולה ביוזמות בין-משרדיות. ברוב המשרדים הממשלתיים הממונים על מניעת גזענות הם גם הממונים על גיוון תעסוקתי, להוציא בגופים גדולים (כשלושה-עשרה גופים) שבהם יש ממונה על מניעת גזענות וממונה על גיוון תעסוקתי.

בשנת 2018, אחרי הקמת היחידה, מונו ממונים רבים לתקופה של שש שנים, ורבים מהם סיימו את תפקידם בשנת 2024. משרדיהם נמצאים בתהליך מינוי ממונה חדש/ה. כיום יש חמישים וחמישה ממונים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך ובשתי רשויות מקומיות (תל אביב וראשון לציון). המשרדים ויחידות שכעת אין בהם ממונים על מניעת גזענות: משרד המדע והספורט, שירות בתי הסוהר, המשרד לפיתוח הפריפריה הנגב והגליל והמשרד לשיתוף פעולה אזורי, המרכז הרפואי פילמן, המרכז הרפואי איתנים, המרכז הרפואי שמואל הרופא. בימים אלה מתקיים הליך מרכזי למינוי ממונה על מניעת גזענות חדש/ה במשרדים ובגופים האלה: משרד התחבורה, משרד האנרגיה, המינהל לחינוך התיישבותי, משרד התקשורת, המשרד להגנת הסביבה, המרכז הרפואי הצפון (כוריה) ומערך הדיגיטל.

הכשרה, הדרכה וליווי הממונים על מניעת גזענות

תהליך ההכשרה והליווי של הממונים על מניעת גזענות כולל שיחת היכרות בכניסה לתפקיד, ביצוע [לומדה לממונה החדש/ה](#), השתתפות בקורס הכשרה, במכששים פנים אל פנים, במכששים מקוונים של כלל הממונים ובמכששים אישיים עם כל ממונה אחת לשנה, הגשת תוכניות עבודה בתחילת כל שנה וקבלת משובים, חומרי עזר, ייעוץ ועזרה ככל שעולה הצורך.

בשנת 2024 ביקשה היחידה אישור מנציבות שירות המדינה לפתוח מחזור חמישי של קורס ממונים על מניעת גזענות. האישור התקבל רק בדצמבר 2024, והקורס יפתח בשנת 2025.

כדי לתת לממונים כלים בסיסיים וראשוניים לפחות לקליטת תלונות, קיימה היחידה הכשרה בנושא זה במרכז לסימולציה רפואית ב-9 בספטמבר 2024. ביום הזה הרצתה עו"ד סיון שמר בנושא הנחיות היחידה לגבי קבלת תלונות, ואחר כך התקיימו הדמיות (סימולציות) עם שחקנים מקצועיים. בהדמיות התנסו והתמודדו הממונים עם מקרים מאתגרים במיוחד. ההדמיות צולמו ואחר כך התקיים דיון בתוך כדי צפייה בקטעים מסוימים, כדי לחדד כיצד המומנים צריכים להגיב ולפעול במצבים מאתגרים. ההדמיות פותחו עם המרכז לסימולציה רפואית, על בסיס מקרי אמת שטופלו ביחידה.



תמונות מיום עיון לממונים על מניעת גזענות במרכז לסימולציה רפואית, 9 בספטמבר 2024



פרק א' | פעילות היחידה

יום עיון נוסף לממונים על מניעת גזענות בנושא "כלים והשראה לאתגרי התקופה" התקיים בבית חולים וולפסון ב-22 בדצמבר 2024. הממונה על מניעת גזענות בבית החולים, הגברת רחלי אסא, והנהלת בית החולים ארגנו את יום העיון וארחו אותו. במסגרת זו הוצג מיזם "הצל ליבו של ילד" של בית החולים וולפסון; נשמעה עדותו האישית של יוסף אלזיאדנה, נהג הסעות בדואי שהציל עשרות צעירים וצעירות בפסטיבל נובה ב-7 באוקטובר; עינת לוי, ראש תחום תעסוקה במכון אקורד, הרצתה על ממצאי המחקר בנושא מתחים בין קבוצות במקומות העבודה בשנה האחרונה ועל פרטקטיקות מבוססות מחקר להפגת המתחים ושיפור היחסים; התקיימה סדנה בהובלת עינת לוי וד"ר גליה בונה לבחינה של הפרקטיקות הללו והטמעתן בתוכניות העבודה של הממונים בשנת 2025; והתקיים מפגש מוזיקה מרפא עם יונתן קונדה ודליה שחם.



תמונות מיום העיון לממונים על מניעת גזענות בבית החולים וולפסון, 22 בדצמבר 2024

מגזין נקודת מבט



מגזין **נקודת מבט** הוא מגזין מקוון בנושא המאבק בגזענות. צוות של ממונים על מניעת גזענות ועובדות היחידה כותבים את תוכני המגזין, ובכל רבעון הוא מופץ לכלל עובדי שירות המדינה על ידי הממונים המשרדיים על מניעת גזענות. המגזין מגיע לעשרות ואף למאות אלפי עובדות ועובדים בשירות המדינה, ומטרתו להעלות את המודעות לנושא המאבק בגזענות ומיגורה.

המגזין כולל שבעה מדורים קבועים: כתבות שער – ריאיון עם דמות מעניינת שעוסקת במאבק בגזענות; כתבות ומאמרים – מחקרים וידע חדש בנושא גזענות; גזענות בראי הפסיקה – דוגמאות לפסקי דין חדשים בנושא גזענות; פעילות היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות – תמצית הפעילויות האחרונות; סרטוני הדרכה – מאגר סרטונים שאפשר להשתמש בהם להדרכות בנושא גזענות; חידון נושא פרסים – המיועד לעודד עובדים ועובדות בשירות הציבורי להקדיש מחשבה לנושא.

בשנת 2024 פורסמו ארבעה גיליונות של נקודת מבט: בחודש ינואר פורסם גיליון מיוחד בנושא מלחמת חרבות ברזל (גיליון מספר 9); בחודש מרץ פורסם גיליון לרגל היום הבין-לאומי למאבק בגזענות (גיליון מספר 10); ושני גיליונות נוספים פורסמו בחודש יולי (גיליון מספר 12) ובחודש נובמבר (גיליון מספר 13). בגיליון מספר 12 הייתה מצגת אינטראקטיבית בשם "3 מיתוסים נפוצים על גזענות". המצגת מאפשרת להתמודד באופן משחקי וקצר עם אמירות נפוצות ובעייתיות בהקשר של גזענות.

3 מיתוסים נפוצים על גזענות

(לחצו לפי הסדר על כל אחד מהם, על מנת לשבור את המיתוס)

3

זה בטבע שלנו, אין מה לעשות

2

אם אין כוונה לפגוע, זו לא גזענות

1

העדפה מתקנת - זו גזענות!

מתוך גיליון מספר 13:

נהג ההסעות הבדואי שהציל עשרות מבלים בפסטיבל הנובה

בואו לקרוא את הריאיון עם יוסף אלזיאדנה שהציל עשרות מבלים מפסטיבל הנובה ב-7 באוקטובר. בלי לחשוב פעמיים, נסע יוסף לתוך התופת והציל עשרות בני אדם. על גבורתו הזמן יוסף להדליק משואה ביום העצמאות.

לכתבה המלאה



בצוות המגזין נקודת מבט חברים אורי צור, הממונה במשרד האכיפה והגבייה; עו"ד רגינה שוראשי, הממונה ברשות האוכלוסין וההגירה; אפרת פרח-רז, הממונה במשרד החקלאות; מירב ליסובסקי, הממונה במשרד לביטחון לאומי; ד"ר גליה בונה, נציגת היחידה. לקראת סוף שנת 2024 מירב סיימה את תפקידה במגזין, ויחליף אותה יראון בילאו הממונה על מניעת גזענות במרכז הרפואי שמיר (אסף הרופא) וכן תצטרך יערה ברהום הממונה על מניעת גזענות במערך הדיגיטל.

ד. טיפול בתלונות

לפי החלטת ממשלה 1958 היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות היא כתובת לתלונות הציבור בנושא גזענות ממסדית ואפליה במתן שירות ציבורי. בשנת 2024 נפתחו ביחידה 367 תיקים. להלן מתוארות תלונות שהתקבלו ביחידה, אולם אין הדבר משקף את ההיקף הכולל של תופעת הגזענות הממסדית בישראל. הנחת המוצא של היחידה היא שמיעוט התלונות אינו מלמד על היעדר גזענות ואפליה, אלא על חוסר מודעות לקיומה של היחידה ועל היעדר תחושת ביטחון ואמון במערכות הממשל.

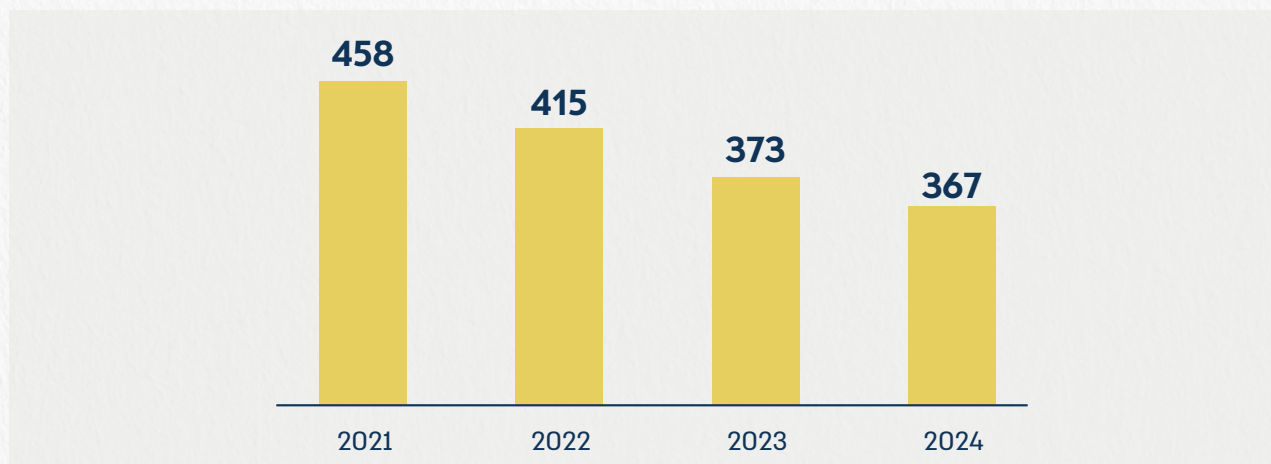
1. אופן הגשת תלונה

ניתן לפנות ליחידה ולהתלונן על מקרה של גזענות ואפליה באמצעות טופס מקוון ייעודי שנמצא באתר היחידה. קישור לטופס המקוון מפורסם גם בדף הפייסבוק של היחידה. נוסף על כך ניתן לפנות ליחידה באמצעות פקס שמספרו: 02-6468016 ו/או דוא"ל antiracismunit@justice.gov.il. בשנת 2021 הוטמעה ביחידה מערכת ממוחשבת חדשה לטיפול בתלונות. תכלית המערכת לייעל את הליך הטיפול בתלונות ולדייק את זמני המענה למתלוננים בהלימה לאמנת השירות של היחידה.

עם קבלת תלונה ביחידה נפתח תיק במערכת התלונות. התלונה מקבלת מספר, ונשלח למתלוננים אישור קבלת תלונה. לאחר מכן עו"ד האחראית על מערך התלונות ביחידה יוצרת קשר עם המתלונן/נת לגבי אפשרויות הטיפול בתלונה, ככל שהמקרה בסמכות הטיפול של היחידה. לאחר אפיון התלונה וזיהוי גורמי הטיפול הרלוונטיים, ובכפוף לקבלת הסכמת המתלונן/נת, התלונה מועברת על ידי היחידה לגורמי הטיפול הרלוונטיים לקבלת מענה. היחידה עוקבת אחר קבלת מענה מגורמי הטיפול ומעדכנת את המתלונן/נת בשלבי הטיפול ועד לקבלת מענה סופי לתלונה. להלן פירוט של נתונים כלליים לגבי התלונות, ואחריהם דוגמאות לתלונות שהתקבלו והטיפול בהן.

2. נתונים כלליים

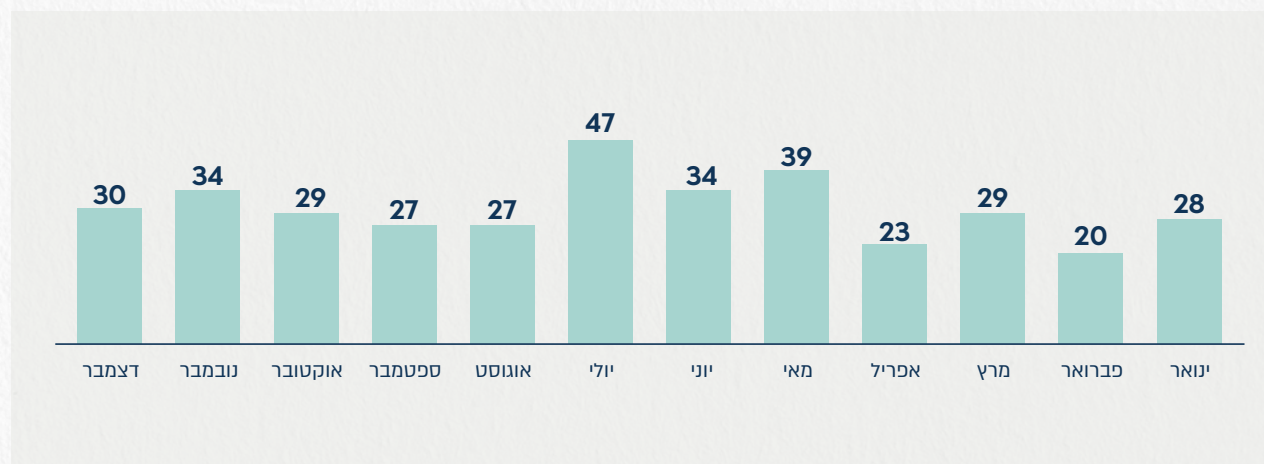
תרשים 15: מספר תיקי התלונה שנפתחו ביחידה, 2021–2024





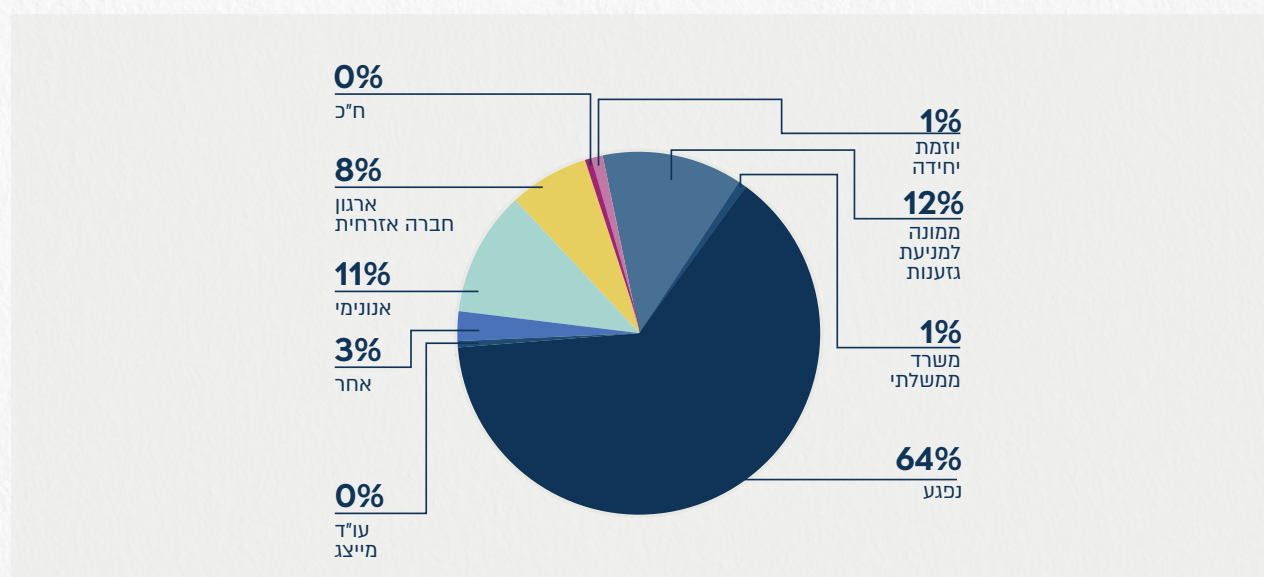
מתרשים 15 עולה שיש ירידה במספר תיקי התלונה שנפתחו בשלוש השנים האחרונות. כאמור, עיגון סמכויות היחידה בחקיקה עשויה להגדיל את מספר הפניות ליחידה וכך גם פרסום נרחב יותר של פעילות היחידה.

תרשים 16 : מספר תיקי התלונה שנפתחו ביחידה לפי חודשים, 2024

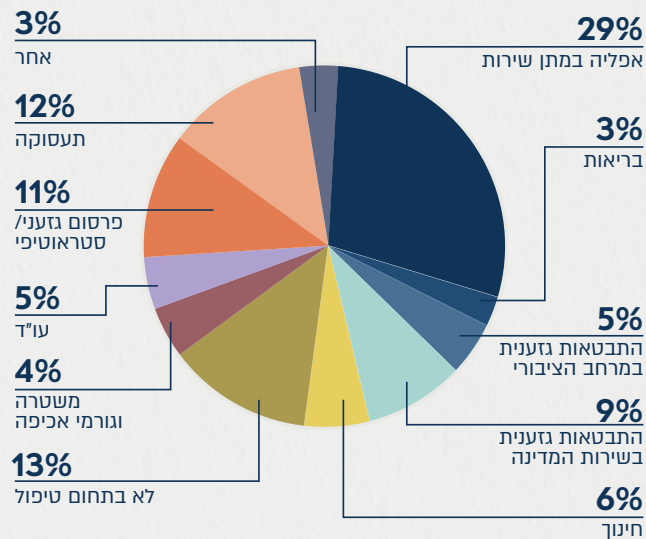


מתרשים 16 עולה שמספרם של התיקים שנפתחו בחודשים מאי ויולי הוא הגדול ביותר (39 ו-47, בהתאמה).

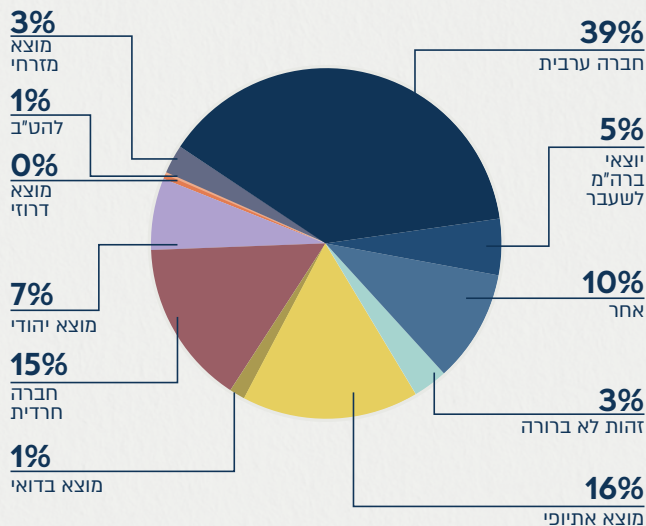
תרשים 17: התפלגות תיקי התלונה שנפתחו ביחידה לפי סוג הפונים, 2024 (באחוזים)



מתרשים 17 עולה שרוב התלונות (64%) התקבלו ישירות מנכעעים; 12% התקבלו מהממונים המשרדיים על מניעת גזענות, ו-11% מהתלונות הן אנונימיות. תלונות אנונימיות קשות יותר לבירור, ככל שאין בצידן ראיות אובייקטיביות. ככל שהתלונה עוסקת באפליה בתעסוקה, אפליה במתן שירות או בתלונה נגד שוטר/ת אין אפשרות לבחון ולטפל בתלונה אנונימית. מגישי תלונות נוספים הם ארגוני חברה אזרחית (8%), ו-1% מהתלונות נפתחות ביוזמת היחידה, כאשר היחידה מזהה התנהלות גזענית ופוגענית המחייבת התערבות וטיפול.

**תרשים 18: התפלגות תיקי התלונה שנפתחו ביחידה לפי נושאים, 2024 (באחוזים)**

מתרשים 18 עולה שבשנת 2024 יותר מחמישית (21%) מהתלונות שהוגשו ליחידה היו בנושא אפליה במתן שירות. בהקשר זה יש לציין שלקראת סוף 2024 הוארכה הוראת השעה המעניקה כטור מזכאות כלכלית על פי חוק הסיוע המשפטי, התשל"ב-1972, דבר שיאפשר לסייע למתלוננים בתחום זה. תביעות המוגשות בגין הפרת חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות ציבוריים, התשס"א-2000, מייצרות הרתעה ותמרור אזהרה להתנהגות פוגענית בתחום זה. לחוק איסור הפליה יש גם היבט פלילי, אך נכון להיום הוא נאכף במידה מעטה.

תרשים 19: התפלגות תיקי התלונה שנפתחו ביחידה לפי אוכלוסייה, 2024 (באחוזים)

מתרשים 19 עולה שיותר משליש (39%) מהמתלוננים הם מהחברה הערבית. 16% מהתלונות הן של אזרחים ממוצא אתיופי, 15% מהחברה החרדית, וב-3% מהמקרים זהות המתלונן/נת אינה ברורה. נעיר שבאוכלוסייה הכללית שיעור האזרחים הערבים הוא 21%, שיעור החרדים הוא כ-13%, ושיעור האזרחים ממוצא אתיופי הוא כחות מ-2% בלבד. במילים אחרות, שיעור המתלוננים ממוצא אתיופי גבוה פי כמה משיעורם באוכלוסייה הכללית. התלונות המסווגות כ"אחר" הן תלונות המתקבלות ביחידה ושאינן על רקע גזעני. ליחידה אין סמכות לטפל בתלונות אלה, לדוגמה תלונות בגין אפליה על בסיס מגדר, גיל, מוגבלות, תלונה על הליך משפטי וכדומה.



3. דוגמאות לתלונות והטיפול בהן

להלן דוגמאות לתלונות שהתקבלו ביחידה ולאופני הטיפול בהן. הדוגמאות הנבחרות הן תלונות שברובן הטיפול הסתיים בשנת 2024.

תלונה 5/24

תיאור המקרה

ב-28 בדצמבר 2023 במהלך הפסקה ישבו שני תלמידים ממוצא אתיופי בכיתה וצפו בסרטונים. מורה נכנסה לכיתה ושאלה את התלמידים לגבי אופי הסרטונים שבהם הם צופים, ושיחה עימם היא השתמשה בביטוי "מוזיקה של כושים". אחד התלמידים העיר למורה שמדובר בהתבטאות פסולה ופוגענית, ובתגובה המורה התנצלה בפניו. התנצלות המורה לא סיפקה את התלמיד, והוא דרש לדעת מדוע היא השתמשה בביטוי זה. בתגובה אמרה המורה שככה היא רגילה לדבר ומבחינתה המונח "כושי" אינו גנאי ולא הייתה לה כוונה לומר לתלמידים דברי גנאי. נמסר שהתלמיד צילם את השיחה עם המורה באמצעות הטלפון הסלולרי שלו ללא ידיעתה, והסרטון הופץ ברשתות החברתיות.

לאחר שאביו של התלמיד צפה בסרטון שצילם בנו בבית הספר, הוא פנה לבית הספר וביקש הסברים למקרה. בעקבות פנייתו התקיימה שיחה עם מנהלת בית הספר שבה חזרה המורה על העובדות וציינה שהתלמיד המשיך לשאול אותה שוב ושוב על הביטוי שהשתמשה בו כדי לצלם אותה אומרת את המונח האמור. בשיחה הביעה המורה אחריות על שקרה בכיתה. נוסף על כך נערכה שיחה עם התלמיד שבה הוא הביע כעס על השימוש בביטוי "כושים". התלמיד נשאל לעניין הצילום שצילם את המורה ללא ידיעתה ומסר שאינו רואה פסול בכך. הוא הודה שהעלה את הסרטון לרשתות החברתיות וסירב להסיר את הסרטון. המורה הצטרפה לשיחה עם התלמיד והתנצלה בפניו. אולם התלמיד דחה את התנצלותה.

אופן הטיפול

התלונה הגיעה לפתחו של סגן מנהל מחוז חיפה במשרד החינוך. הוא פנה אל הממונה על מניעת גזענות במשרד, והיא העבירה את התלונה אל היחידה. בהתייעצות עם מנהלת אגף משמעת וטוהר המידות במשרד החינוך הועברה התלונה אל אגף משמעת בנציבות שירות המדינה.

תוצאת טיפול

המורה זומנה לשימוע והוחלט על נקיטת אמצעי משמעת מסוג נזיפה, לפי הוראות סעיף 31 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

תלונה 10/25 אפליה בתעסוקה

תיאור המקרה

המתלוננת החלה לעבוד בחברת רמות וטענה לאפליה על רקע היותה חרדית. לדבריה, היחס כלפיה היה מחמיר, מזלזל ובוטה. המתלוננת טענה שכל העובדות מלבדה הוזמנו ליום גיבוש, וכששאלה מדוע היא לא זומנה, נענתה שהיא שייכת למחלקה אחרת. אומנם המתלוננת עובדת במחלקת רכש ולא במחלקת כספים, אבל עבודתה קשורה בעבודת הצוות של מחלקת כספים. המתלוננת אף ציינה שעובדת אחרת הזהירה אותה שאחת העובדות היא "אתאיסטית" ו"שונאת חרדים", והיא הניחה שתתנקל לה. בתלונתה דיווחה המתלוננת עוד שהעובדות דיברו רוסית ולא שיתפו אותה בשיח. היא תיארה סבל רב וניסתה להתחבר אל הצוות, אך ללא הואיל. שלושה שבועות לאחר שהודיעה למנהלת שלה שהיא בהיריון נערך לה שימוע. לטענתה, בשימוע היא הפריכה את הטענות המקצועיות שהופנו כלפיה.



אופן הטיפול

היחידה העבירה את הטיפול בתיק לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

תוצאת טיפול

הטיפול בתיק בבדיקה וטרם התקבלה החלטה.

תלונה 20/24

תיאור המקרה

מנהל מרחב ירושלים פנה אל הממונה על מניעת גזענות ברשות האוכלוסין בעקבות הרצאה שהעבירה בכנס מנהלים ושיתף אותה שלאחרונה ראש צוות בלשכת ירושלים שוחחה עם עובדי הלשכה, לאחר שנודע לה שמספר עובדים "דילגו" על מספרים ולא העניקו שירות לאוכלוסייה הערבית. בשיחה זו הובהר לעובדים שאין לדלג על מספרים ויש להעניק שירות שווה ומכבד לכל אדם. לדבריו, הייתה עובדת אחת שפנתה אליו ומסרה שבכוונתה לפעול בניגוד להנחיות ו"לדלג" על מספרים כדי לא לתת שירות לערבים. מנהל מרחב ירושלים הסביר לה שהנושא יועבר הלאה לידיעת הגורמים המוסמכים, ועל כן העובדת חזרה בה מכוונתה.

אופן הטיפול

היחידה העבירה את המקרה לאגף משמעת בנציבות שירות המדינה. לאחר בירור הובהר שמאחר שהעובדת חזרה בה ומאחר שלא ניתן להוכיח אם אכן פעלה כך או רק הודיעה ש"תדלג על מספרים של תושבים ערבים", הועברה התלונה לטיפול משמעתי בארגון.

תוצאת טיפול

מנהלת תחום משמעת של רשות האוכלוסין ערכה שיחת הבהרה לנלונה בנוכחות הממונה על מניעת גזענות ברשות. בשיחה הובהר לעובדת שהתנהגותה עשויה להתפרש כעבירת משמעת. העובדת טענה שבפועל לא הפלתה מבקשי שירות ערבים, אף על פי שאימה לעשות כן בעקבות מצבה הנפשי במלחמת חרבות ברזל. העובדת חזרה בה מהתנהגותה והבינה שהרשות תפעל בציר משמעתי, ככל שתהיה אפליה במתן שירות על ידי עובדי הרשות.

תלונה 24/24

תיאור המקרה

מתלונן חרדי פנה אל היחידה בתלונה על משרד הכלכלה בגין אפליה ברישום למעונות יום. לדבריו, הרישום למעונות מקוון בלבד ואינו מתאים לאוכלוסייה שאינה בעלת אוריינות דיגיטלית.

אופן הטיפול

היחידה העבירה את התלונה למשרד הכלכלה. תגובת המשרד הייתה שאין אפשרות לעבוד עם פקסים ודוא"לים, וכי הרישום המקוון למעונות אינו דורש אוריינות דיגיטלית גבוהה. המשרד צירף לתשובתו רשימת עמדות שירות המהוות חלופה לרישום המקוון.

תוצאת טיפול

בעקבות מספר תלונות דומות שהוגשו ליחידה יזמה היחידה שיתוף פעולה עם מערך הדיגיטל הלאומי, במטרה לפרסם את החלופה הקיימת לצריכת שירותי הממשלה בעמדות שירות ציבוריות ללא צורך בחיבור למרשתת וללא צורך באוריינות דיגיטלית. בעקבות שיתוף הפעולה פורסמו עמדות השירות הממשלתיות של מערך הדיגיטל הלאומי הפרוסות ברחבי הארץ.



תלונה 309/24

תיאור המקרה

ב-30 באוקטובר 2024 מורה התבטאה באופן גזעני כלפי תלמיד ממוצא אתיופי בבית הספר אלונים בפרדס חנה-כרכור. התלמיד לא נכח בשיעור, והמורה שלא זכרה את שמו של התלמיד פנתה לאחת התלמידות ושאלה אותה מה שמו של התלמיד שהוא "קצת שמן" ו"שיש לו צבע פנים שחור". אחת הבנות בכיתה חזרה על דברי המורה, כך שכל התלמידים נחשפו לתוכן הדברים. לתלמיד נודע על הדבר, והוא שיתף את אימו. לדברי מנהלת בית הספר, אם התלמיד הגיע לבית הספר, קיללה את המורה והודיעה שהזמינה משטרה. שוטר הגיע לבית הספר, והוגשה תלונה במשטרת זיכרון יעקב. לאחר שהתלונה שהוגשה במשטרה נסגרה, הועבר המקרה לטיפול אגף המשמעת של נציבות שירות המדינה והיחידה.

אופן הטיפול

אגף משמעת של נציבות שירות המדינה הורה למנהלת תחום משמעת במשרד החינוך לקיים שימוע למורה בעקבות התבטאותה בכיתה.

תוצאת טיפול

המורה זומנה לשימוע והוחלט על נקיטת אמצעי משמעת מסוג התראה, לפי הוראות סעיף 31 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

תלונה 42/092

תיאור המקרה

ביחידה התקבלה תלונה מהמרכז הרפואי שמיר (אסף הרופא) בעקבות התבטאות גזענית של עובדת כלפי אח ממוצא ערבי. ההתבטאות נאמרה על האח בפני אחות אחרת, וזו האחרונה התקשרה וסיפרה לאח שהעובדת אמרה שהוא "חמאסניק" ו"אם יקרה כאן משהו הוא [האח ממוצא ערבי] הראשון שירצח אותנו".

אופן הטיפול

היחידה העבירה את התלונה לאגף משמעת בנציבות שירות המדינה. אגף משמעת החזיר את התלונה למרכז הרפואי שמיר עם הנחיה לערוך לנילונה שיחת הבהרה.

תוצאת הטיפול

מנהל תחום המשמעת במרכז הרפואי שמיר קיים עם הנילונה שיחת הבהרה שבה הובהר לה שהתנהגותה אינה מקובלת. עוד הוחלט על הפרדה בין המתלונן לנילונה במקום העבודה, והנילונה הועברה ליחידה אחרת.

תלונה 42/751

תיאור המקרה

ביחידה התקבלה תלונה מהממונה על מניעת גזענות בקריה הרפואית לבריאות האדם-רמב"ם על פרסומים פוגעניים ו/או בעלי אופי גזעני ברשת החברתית פייסבוק של אח המועסק ברמב"ם.

אופן הטיפול

התלונה הועברה על ידי היחידה לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה. אגף המשמעת הורה על קיום הליך משמעתי פנימי ברמב"ם.



תוצאת הטיפול

בעקבות התלונה נערך לנילון שימוע וננקט אמצעי משמעת של נזיפה, לפי הוראות סעיף 31 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

תלונה 42/94

תיאור המקרה

מתלוננת ממוצא ערבי עמדה בתור בסופר-מרקט של רשת רוסמן מרקט. הקופאית התעלמה מהמתלוננת, קיבלה לפניה מישוה שלא היה בתור ולאחר מכן סירבה למסור את העודף לידיה, אף על פי שללקוחות אחרים נתנה הקופאית עודף. כששאלה המתלוננת מדוע היא מתנהגת אליה כך, הגיבה הקופאית שהיא ממציאה, ומכיוון שזו הפעם הראשונה שלה בסופר "היא לא מכירה את שיטת העבודה". המתלוננת שאלה מדוע קיבלה הקופאית מישוה שלא המתין בתור, וזו האחרונה השיבה שהוא חבר מועדון, אף על פי שאין הנחיה לקבל חברי מועדון לפני לקוחות אחרים. המתלוננת הרגישה פגועה ומושפלת ובכתה. הקופאית קראה לעברה "דמעות תנין". לאירוע היו עדים.

אופן הטיפול

היחידה העבירה את הטיפול בתיק לסיוע המשפטי להגשת תביעה.

תוצאת טיפול

טרם החל הליך משפטי.

תלונה 42/26

תיאור המקרה

עובדת ממוצא ערבי בבית החולים מזור לבריאות הנפש הגישה תלונה לממונה על מניעת גזענות בבית החולים וטענה שעובד מטבח מקלל אותה ומתבטא באופן גזעני. לטענתה, העובד מרבה לקלל, ולפני מספר שבועות באסיפת עובדי המטבח עודכנו העובדים על גיוס עובדי מטבח נוספים. העובד הנילון ביקש לדעת אם העובדים החדשים הם מהחברה הערבית והוסיף "רק לא להביא ערביות מוסלמיות". לטענת מנהל המטבח, היו מספר אירועים של ביטויי גזענות על ידי אותו עובד בעבר, אך הם לא הגיעו לכדי תלונה.

אופן הטיפול

הממונה העביר את התלונה אל היחידה. היחידה העבירה את התלונה אל אגף משמעת בנציבות שירת המדינה. אגף משמעת הורה לבית החולים מזור לקיים הליך משמעתי פנימי.

תוצאת הטיפול

בעקבות התלונה נערך לנילון שימוע וננקט אמצעי משמעת של נזיפה, לפי הוראות סעיף 31 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963.

תלונה 42/892

תיאור המקרה

המתלוננת ממוצא ערבי נכנסה עם בני משפחתה למסעדת וינו בזיכרון יעקב. לדבריה, המארחת הציעה לה שולחן אחד במעבר בחוץ, והמתלוננת העדיפה לא לשבת במקום שהוצע לה. המארחת לקחה מהמתלוננת פרטים כדי לנסות ולהציע מקום ישיבה אחר, אולם לתחושת המתלוננת, מרגע שהמארחת הבינה שהיא ערבייה היא החלה



להתנהג אליה באופן מזלזל. המארכת אמרה שבקרוב יתכנו שני שולחנות בכנים, אך בפועל היא הכניסה אנשים אחרים לשבת, אף על פי שהם הגיעו אחרי המתלוננת. כך קרה עם שולחן נוסף שאליו הופנו אנשים שהגיעו אחרי המתלוננת. המתלוננת שמה לב שהמארכת מתלחשת עם מארכת אחרת וביקשה לשוחח עם אחראית המשמרת. בקשתה סורבה. בהמשך הגיע אדם שהזדהה כבעל המקום. הוא הסביר למתלוננת שכתוב למארחות שהיא ממהרת לסרט, ולכן הן לא הבינו מדוע היא סירבה לקבל את השולחן הראשון שהוצע לה. המתלוננת הבהירה לבעל המקום שאין היא מרגישה בנוח ושהיא תגיש תלונה על אפליה בגלל מוצא. למשמע הדברים צעק בעל המקום וקרא לעברה: "לכי לראות סרט 'מעוכפת'".

אופן הטיפול

המתלוננת הגישה תלונה ליחידה. היחידה העבירה את התלונה אל הסיוע המשפטי במחוז צפון להגשת תביעה לפי חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, בתשס"א-2000.

תוצאת טיפול

התלונה הועברה לסיוע המשפטי במחוז ת"א לבחינת סיכוי משפטי להגשת תביעה.

תלונה 81/24

תיאור המקרה

מתלונן ממוצא אתיופי חווה אירוע גזעני, לטענתו, במפגש עם שוטרי מג"ב. המתלונן יצא מהמילואים לביתו להתרענות של יומיים, ובערב, כשהגיע אל חניית ביתו כדי לנסוע למשחק של מכבי חיפה, זיהה שלוש ניידות של משמר הגבול. לפתע פתאום שמע שלוש דפיקות על חלון מכוניתו וראה ארבעה-חמישה חיילים. המפקד של החיילים סימן לו לפתוח את המכונית. לדברי המתלונן, בשלב הזה הוא ניסה להבין את המצב, מדוע המפקד דרש ממנו לצאת ממכונית? המתלונן נענע לבקשת המפקד ויצא ממכוניתו, ואז התחיל שיח שבו הוא ניסה להבין מדוע ניגשו אליו חיילי מג"ב. לטענת המפקד, המתלונן היה באזור עם עבריינות פלילית, והחיילים חשבו שהמתלונן חשוד

אופן הטיפול

התלונה התקבלה ביחידה, לאחר קבלת אישור מהמתלונן, העבירה היחידה את התלונה לאגף פניות ציבור של משטרת ישראל.

תוצאת טיפול

משטרת ישראל התנצלה בפני המתלונן והבהירה שאכן בסמוך למקום המצאו אירע פלילי חמור, ועל כן עלה חשד לגבי אזרחים ששהו במקום. עוד הובהר ממשטרת ישראל שבעקבות המקרה הונחה מפקד מג"ב לרענן את כללי חובת ההזדהות בפני כלל חיילי מג"ב.



פרק ב'

הפעילויות למניעת גזענות במשרדי הממשלה ויחידות הסמך שלה

פרק זה כולל דיווח של משרדי ממשלה, רשויות ממשלתיות, בתי חולים ומרכזים רפואיים ורשויות מקומיות בדבר פעילותם למניעת גזענות ומיגורה בשנת 2024. הממונים על מניעת הגזענות ומיגורה בכל משרד או יחידת סמך או רשות ממשלתית או רשות מקומית אחראים על הפעילויות בנושא. הנהלות המשרדים, היחידות והרשויות מגבות את הפעילויות האלה ומתקצבות אותן. לרוב כל משרד, יחידה או רשות מדווחים על שלושה נושאים: (א) מדיניות המשרד בנושא מאבק בגזענות; (ב) פעילות פנים-משרדית למאבק בגזענות; (ג) טיפול בתלונות.

משרדי ממשלה

משרד האוצר

מדיניות פנים-משרדית

- « במהלך השנה נעשו במשרדנו פעולות להעלאת המודעות של נושא מניעת גזענות. במסגרת זאת נשלחו דוא"לים מהממונה למניעת גזענות במשרד לכלל עובדי המשרד לגבי הרגישות הנדרשת בנושא היחסים שבין העובדים והיחסים שבין המנהלים לעובדיהם בצל המצב הביטחוני והאירועים שהתרחשו במהלך שנה זו. כמו כן, פורסם שומר מסך במחשבים של עובדי המשרד בנוגע להעלאת המודעות למניעת גזענות במשרד, נשלחו ברכות לכלל עובדי המשרד בחגים שונים, נשלחו איגרות לכבוד מועדים שונים בלוח השנה הנוגעים לאוכלוסיות ייחודיות, וכן פורסם סרטון, בהשתתפות המנכ"ל, הסמנכ"לית להון אנושי ומינהל ועובדים מהמשרד, באופן שכלל ייצוג של אוכלוסיות שונות. מטרת הסרטון הייתה להראות את שילובם של אוכלוסיות שונות במשרד.
- « קודם הליך של התאמת פעילות המשרד ללוח השנה המגוון, כך שלא ייקבעו ישיבות, אירועים ופעילויות במועדים שחלק מהמשתתפים לא יוכלו להגיע בשל חג או יום ייחודי שיש לקהילתם.
- « המשרד קיים אירוע חגיגי לכבוד חג הסיגד. האירוע כלל תערוכה עם מידע וסיפורים על אודות קהילת יוצאי אתיופיה, כיבוד ומאכלים מסורתיים מאתיופיה, הרצאה של עובד המשרד על סיפור עלייתו ארצה מאתיופיה והרצאה של מרצה אורח בנושא. יצוין שתכנון האירוע נעשה בתיאום עם עובדי המשרד ממוצא אתיופי ובהתאם לציפיותיהם.
- « במהלך 2024 התכנסה ועדת היגוי שאחד מהנושאים שהיו על סדר יומה היה מניעת גזענות. בוועדה השתתפו נציגים מההנהלה של האגפים השונים במשרד, והם דנו, בין היתר, בנושא של זיהוי פרקטיקות גזעניות או מפלות וקידום הנושא של מניעת גזענות במשרד האוצר.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו במשרד האוצר תלונות בגין גזענות ואפליה.

משרד הביטחון

משרד הביטחון שם לו מטרה להיות ארגון שוויוני המקדם אוכלוסיות מגוונות בשורותיו ומשלב אותן. תפיסת הגיוון התעסוקתי רואה בהבדלי תרבות, שפה ואישיות הזדמנות ליצירת מארג חברתי עשיר, יצירתי ומכיל יותר. חובתנו



כמשרד מוביל להיות דוגמה ומופת בעידוד גיוון תעסוקתי ובמתן שוויון הזדמנויות ולפעול למניעת גזענות ללא סובלנות לגזענות. אנו פועלים רבות ובערוצים שונים כדי לקדם נושא זה.

חזון הגיוון התעסוקתי במשרד הביטחון ומניעת גזענות

משרד הביטחון מקדם שילוב איכותי של מגוון אוכלוסיות במדינה, פועל להעסקה שוויונית וליצירת תרבות עבודה וסביבת עבודה עשירה, חדשנית ויצירתית המכבדת כל אדם ואדם. הארגון ואנשיו מכירים בפוטנציאל העצום הטמון בהעסקה רב-גונית כמפתח להצלחה אישית וארגונית, קידום אישי וארגוני ופיתוח אישי, מקצועי וארגוני. להלן דיווח על פעילות משרד הביטחון בתחום מניעת גזענות בשנת 2024.

מדיניות ושיתופי פעולה

- « משרד הביטחון מקדם מדיניות של מאבק בגזענות ומתן שוויון הזדמנויות לכלל האוכלוסיות בחברה הישראלית, כגון נכי צה"ל, משפחות שכולות, צעירים וצעירות לפני גיוס ואחרי שירות צבאי, ובעולמות תוכן רבים נוספים.
- « למשרד הביטחון שיתופי פעולה רבים עם משרדי הממשלה ויחידות הסמך הממשלתיות, עם ארגוני חברה אזרחית, עם עמותות צה"ל ועוד, במטרה לתת מענה מיטבי למקבלי השירות.
- « במסגרת התקשרויות שהמשרד מקיים מול ספקים, בחוזהימים נכללת הוראה שלפיה התנהלות מבזה של הספק או התנהגות גזענית בעת מתן השירותים כלפי אדם בשל גזעו, מוצאו, מקום מגוריו, דתו, גילו, מינו, נטייתו המינית או מוגבלות, תהווה עילה לשימוע, ובמקרים חמורים תהווה עילה לביטול הסכם ההתקשרות.
- « כחלק ממדיניות המשרד והנעת תהליכי השינוי בו מתקיימת פעילות משותפת, בהובלת סמנכ"ל המשרד וראש אגף משאבי אנוש, להביא את מנכ"ל המשרד ואת הנהלת המשרד הכירה לקיים פעולות שתכליתן להעלות את המודעות לנושא מניעת גזענות.
- « במשרד הביטחון יש קוד אתי ואמנת שירות המדגישים את החשיבות של מתן שירות שוויוני לכל אדם ואדם.

פעילות פנים-משרדית

- « במשרד קיים פורטל ארגוני בנושא העסקה שוויונית ורב-גונית הכולל עולם תוכן של מניעת גזענות. במהלך שנת 2024 המשכנו להעלות חומרים רלוונטיים, כגון פרסום מועדים רלוונטיים למאבק בגזענות, דוחות בנושא גזענות ועוד. הפורטל מיועד לכלל עובדי המשרד.
- « "זרקור על" – פרסום סיפורים אישיים של עובדי המשרד במטרה ליצור היכרות וצמצום פערים תרבותיים כדי למגר מקרי גזענות.
- « פרסום מידע וציון חגים ומועדים באמצעות "זרקור על" ואיגרות לעובדים (חג הסיגד, חג המולד, חג הקורבן ועוד).
- « ציון היום הבין-לאומי למאבק בגזענות:
 - הופצה איגרת על ידי מנכ"ל המשרד לכלל עובדי המשרד להעברת מסר של אי-סובלנות לגזענות.
 - הופצה איגרת על ידי הממונה על הגיוון התעסוקתי ומניעת גזענות במשרד.
 - ב-25 במרץ 2024 התקיימה הרצאה לכלל עובדי המשרד מפי עו"ד רינה גורליק, מנכ"לית אגודת יהודי אתיופיה.
- « הופץ סקר לכלל עובדי המשרד ממשרד המשפטים בנושא גזענות ואפליה במקום העבודה.
- « הופץ סרטון קצר לכלל עובדי המשרד ממשרד המשפטים במטרה לעודד מענה לסקר.



- « ב-2 באפריל 2024 התקיימה ועדת היגוי בנושא בניית כלים לזיהוי גזענות סמויה למנהלי משאבי אנוש בראשות סמנכ"ל המשרד וראש אגף משאבי אנוש. הוועדה דנה במתן כלים לזיהוי גזענות סמויה ודרכים לטיפול בתופעה. בוועדה סוכם שיש לשלב שאלות בנושא גזענות בסקר המשרדי שמופץ מידי שנה בשנה, לקיים מעגלי שיח עם עובדים ולעודד שיתוף פעולה, להפיץ את תוצאות הסקר של משרד המשפטים לכלל עובדי המשרד, להגביר את המודעות לנושא הגזענות במשרד ולהטמיע זאת בתרבות הארגונית.
- « בפורטל הארגוני מפורסמת לומדה למניעת גזענות לכלל עובדי המשרד.
- « הופץ סרטון סיכום שש שנות פעילות בנושא גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות לכלל עובדי המשרד.
- « ב-18 בנובמבר 2024 התקיים יום עיון בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות וביניהם נכי צה"ל במשרד. ביום עיון הייתה "סקירת פעילות לטובת שילוב אנשים עם מוגבלות במשרד", הרצאה בנושא "מצויני צה"ל בעולם העבודה" מפי עובדת אגף השיקום, הרצאה בנושא "העסקת אנשים עם מוגבלות" מטעם תעסוקה שווה. היום כלל מתן כלים למנהלי משאבי אנוש להתייחסות שוויונית לכל אדם.
- « התקיימו מפגשים מקצועיים עם מנהלי משאבי אנוש, ביניהם הרצאה בנושא גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות, הרצאה בנושא רגישות ניהולית בעיתות מלחמה והעמקת ההיכרות עם עולם הגיוון התעסוקתי.
- « מנהלי משאבי אנוש הם חוליה חשובה מאוד לקידום נושא הגיוון התעסוקתי ומניעת גזענות. לכן בכל רבעון הממונה על הגיוון התעסוקתי ומניעת גזענות נפגשת עם מנהלי משאבי אנוש ונותנת להם כלים מקצועיים בנושא, יוצרת שיתופי פעולה ומקדמת יוזמות מיוחדות כדי לסייע להם לבצע את תפקידם באופן מיטבי.
- « קידום שיח בנושא גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות מתקיים באגפי המשרד השונים על ידי מנהלי משאבי אנוש ועל ידי הממונה על הגיוון התעסוקתי ומניעת גזענות.
- « הממונה על הגיוון התעסוקתי ומניעת גזענות נפגשת עם ראשי אגפים חדשים הנכנסים לתפקיד. בפגישות אלה היא מציגה את עולם הגיוון התעסוקתי, מניעת גזענות ואת נתוני המשרד הרלוונטיים. למנהיגות המתנגדת לגזענות והמקדמת גיוון ושותפות חשיבות רבה. זהו מרכיב בסיסי בקידום מציאות שוויונית והטמעתה בתרבות הארגונית, והיא גם בסיס משמעותי וחשוב למיגור גזענות.
- « תקציבים שהוקצו למאבק בגזענות וצעדים שננקטו לצמצום הפערים – לטובת גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות קיים במשרד תקציב של 100,000 ש"ח בשנה.
- « פירוט מהלכים של הנגשה וטיוב השירותים לציבור:
- א. באגפי המשרד השונים שנותנים שירותים מקפידים על מתן שירות שוויוני ומניעת גזענות. מידי שנה בשנה מנהלי משאבי אנוש באגפים השונים וספקים של המשרד מקבלים הבהרות בנושאים אלה.
- ב. מתקני המשרד מונגשים ומותאמים לאוכלוסיות שונות במטרה להעניק להן שירות נגיש ושוויוני.
- ג. בפורטל הארגוני ובשומרי מסכים של המשרד ברחבי הארץ מפורסמים פרטי הממונה על מניעת גזענות ופרטי הממונה במשרד המשפטים.
- ד. בקבוצת וואטצאפ של מנהלי משאבי אנוש נשלחים כתבות וסיפורים על גזענות ועל הדרכים למניעתה.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו במשרד הביטחון תלונות בגין גזענות ואפליה.



המשרד לביטחון לאומי

מדיניות ושיתופי פעולה

1. התוכנית הממשלתית לשילוב קהילת יוצאי אתיופיה "דרך חדשה"

המשרד לביטחון לאומי מתכלל ומוביל את העשייה המשותפת של משטרת ישראל והרשות לביטחון קהילתי במטרה לצמצם את הפערים בין יוצאי אתיופיה לחברה הישראלית, למגר את ההטיות הקיימות ולהעניק שירותים מיטביים לתתי הקהילות בישראל. עיצוב מדיניות הפנים ומדיניות החוץ של הארגונים השונים, מימוש מתווי המדיניות, קיום ניטור ובקרה על יישום התוכניות נעשים בהלימה למדיניות הממשלה לגבי שילובם של אזרחי ישראל ממוצא אתיופי בחברה הישראלית, לפי החלטת ממשלה 787 מ-17 ביולי 2023.

בהלימה ליעדי הממשלה, לפי החלטת ממשלה 787, המשרד לביטחון פנים אחראי על הפעילויות האלה: לרכז את תוכניות העבודה הרלוונטיות ולעקוב אחר סטטוס הביצוע שלהן בגופי המשרד, קרי משטרת ישראל, הובלת הנשוא על ידי מדור קהילת יוצאי אתיופיה והרשות הלאומית לביטחון קהילתי; לקדם את העבודה משותפת בין גופי המשרד; לזהות מחוללים מרכזיים להתמקדות; לקדם את תוכנית ההכשרות המשותפת למש"קים מהמשטרה ולרכזים מהרשות לביטחון קהילתי (התוכנית החלה לפעול במהלך שנת 2022); לגבש פורום מעקב והיוועצות למנכ"ל המשרד, בשותפות עם הגופים ועם הנציגים מהחברה האזרחית, שמטרתו לקיים חשיבה על נושאים מרכזיים הדורשים טיפול, לאתר חסמים ולהסירם ולגבש מדדים לבקרה קבועה ומתמשכת בתחום.

באוגוסט 2021 הקימה משטרת ישראל את מדור קהילת יוצאי אתיופיה לשם תכלול המענה הניתן לקהילה וטיובו. עיקרי החלטת הממשלה 787 לעניין הטיפול של משטרת ישראל בקהילת יוצאי אתיופיה והמענה הניתן להם הם אבני יסוד לתוכניות העבודה של המדור המתמקד בנושאים האלה:

- א. הגברת תחושת הביטחון האישי של יוצאי אתיופיה וחיזוק אמונתם במשטרת ישראל;
- ב. הקניית כלים יישומיים לשוטרים וייסוד הסדרים ארגוניים להפחתת הטיות;
- ג. השוואת שיעורי האכיפה של יוצאי אתיופיה (קטינים ובגירים) ליתר האוכלוסייה;
- ד. הגברת פעילות הפיקוח והבקרה ודיווח של נתונים עיתיים בפילוח לפי תחנות משטרה;
- ה. ייצוג הולם של יוצאי אתיופיה במשטרה בדרגות ובתפקידים השונים, בהיקף שלא יפחת משיעורם באוכלוסייה הכללית.

במטרה להשיג את היעדים של החלטת ממשלה 787 נעשו במשרד לביטחון לאומי הפעולות האלה:

- א. נפתחה תוכנית שקיפות הדדית שבה מתקיימים מהלכים של שיתוף ציבור ברמה המקומית;
- ב. התקיים פורום מיעץ לפיקוד עם שיתוף ציבור ברמה הארצית;
- ג. הוקנו לשוטרים כלים יישומיים לטיפול ביוצאי אתיופיה ומוסדו הסדרים ארגוניים להפחתת הטיות;
- ד. הושוו שיעורי אכיפה של יוצאי אתיופיה (קטינים ובגירים) ליתר האוכלוסייה;
- ה. הוגברו פעילויות הפיקוח, הבקרה ודיווח הנתונים העיתיים, בפילוח לפי תחנות משטרה;
- ו. קודם ייצוג הולם של יוצאי אתיופיה במשטרה בדרגות ובתפקידים שונים בהיקף שאינו פחות משיעורם באוכלוסייה.

2. הרשות הלאומית לביטחון קהילתי – יישום מדיניות הממשלה "דרך חדשה"

הרשות הלאומית לביטחון חברתי פועלת בארבעים וארבעה יישובים עם תוכניות מניעה ומוגנות וכוח אדם ייעודי במימון הרשויות המקומיות ובהובלתן, בהתאם לצרכים המקומיים. לרשות הלאומית לביטחון קהילתי עשרות רבות שלרכזי קהילה, מדריכי נוער ומדריכים צעירים ברשויות.

מטרותיה העיקריות הן להפחית את השימוש בסמים ובאלכוהול; לצמצם ככל האפשר מקרים של אלימות; לחזק את החוסן הקהילתי; להעלות למודעות את הסכנות הכרוכות בלוואות בשוק האפור; לאתר צעירים בסיכון וללוות אותם; לחזק את הקשר בין משטרה לקהילה בדגש על עבודה הוליסטית המאפשרת מתן מענים מותאמים ומגוונים לצורכי האוכלוסייה ולמאפייניה.

הרשות הלאומית לביטחון חברתי מתמקדת בשכונות שבהן קיים אחוז גבוה של יוצאי אתיופיה. עובדי הרשות הלאומית לביטחון קהילתי עובדים עם מנהיגות הקהילות. יחד הם ממפים את ההתנהגויות המסכנות, את הצרכים ואת המענים הנדרשים. שיתוף הפעולה הזה מאפשר לספק לקהילות מענים מותאמים המצמצמים את הפערים בין הקהילה האתיופית לחברה הישראלית. עובדי הרשות מובילים בשכונות קבוצות פעילות ויוצרים שולחנות עגולים שבהם מתקיים שיח שמטרתו לקדם התנהגויות נורמטיביות ולהפחית התנהגויות מסכנות. זאת ועוד, עובדי הרשות מקדמים תוכניות התערבות למניעת אלימות במשפחה ולמניעת שימוש בסמים ובאלכוהול ומארגנים הרצאות וסדנאות המנגישות מידע וכלים להתמודדות עם תופעות מסכנות. לצעירים מוצעות תוכניות המתמקדות במניעת התנהגויות מסכנות, בחיזוק החוסן האישי בכל תחומי החיים וביצירת מרחב לשיח משותף וכן בין בני הקהילה לאנשי המקצוע.

במטרה לשפר ולטייב את עבודתם של עובדי הרשות מתקיימים ימי עיון מקצועיים, הן ברמה הארצית הן ברמה המקומית, וכן מוצעות הכשרות לאנשי מקצוע ומפותחים כלים ומענים חדשים, לדוגמה סדנה בנושא התנהלות כלכלית נכונה לשם התמודדות עם התופעה של הלוואות בשוק האפור (הסדנה פותחה בשיתוף ארגון פעמונים) אף על פי שעבודה רבה עוד לפנינו בכל הקשור לצמצום ההטיות והפערים, עובדי הרשות מגויסים לשימור ההצלחות שהושגו עד כה, מחויבים ללמידת המשך וחותרים להגשמת יעדים לאומיים נוספים של מדיניות הממשלה "דרך חדשה".

3. גיוס בני מנשה למשטרת ישראל

בחודש אוקטובר 2022 הותקף ונרצח יואל להנגהל ז"ל בקריית שמונה על ידי קבוצה גדולה של נערים ובגירים. יואל היה תלמיד ישיבה, עולה חדש בן קהילת בני מנשה מהודו, שעמד להתגייס לצה"ל. הרצח של יואל להנגהל ז"ל זעזע את הקהילה בישראל ויצר משבר אמון גדול בין הקהילה לגורמי האכיפה, לרבות משטרת ישראל. בקהילת בני מנשה הרגישו שיש גזענות כלפיהם ודעות קדומות מעצבות את היחס אליהם.

התחושות הקשות של בני מנשה ומשבר האמון הביאו את משטרת ישראל להגדיר את בני הקהילה כקהילה ייחודית, ובעקבות כך יצא לדרך מיזם שתכליתו להחזיר את האמון של בני הקהילה ברשויות האכיפה ולנסות לשלבם במשטרת ישראל. ביוזמת משרד העלייה והקליטה וחטיבת קהילות במשטרת ישראל תוכננה תוכנית הרצה (פיילוט) ייעודית שבמסגרתה גויסו צעירים מהקהילה למשטרת ישראל לתפקידי לוחמה, קהילה וייחודות מיוחדות. במשטרת ישראל הוגדרו שמונה תחנות ליבה שלצידן מתגוררות משפחות רבות מקהילת בני מנשה, ובתחנות אלה שובצו שמונה שוטרים מובילים. השוטרים הוכשרו לעבוד עם בני מנשה ולמדו על מאפייני הקהילה. הם קיבלו סיוע מחטיבת קהילות במשטרה, מחטיבת רשויות ארגונים וקהילה במשרד העלייה והקליטה ומנציגי הקהילה. זאת ועוד, התקיימו ימי עיון וכנסים משותפים עבור קהילת בני מנשה ושוטרי השטח.

במהלך השנה האחרונה, כחלק מפעילות יזומה של מדור קהילות וייחודיות וחטיבת קהילות במשטרת ישראל, נעשו ניסיונות לקרב את בני הקהילה לחברה הישראלית. בסיוע של נציגי הקהילה אותרו ארבעים מועמדים מקרב בני מנשה המעוניינים להתגייס למשטרה. גיוסם למשטרה עשוי להעניק לקהילה שירותי משטרה מותאמים ואף לסייע לקהילה בתחום התעסוקה.

ביוזמת משרד העלייה והקליטה וחטיבת קהילות במשטרה ובשיתוף פעולה עם לשכת גיוס, אגף משאבי אנוש והמשרד לביטחון לאומי נפתח קורס ראשון מסוגו – הכנה למיון ולקליטה במשטרה – שהשתתפו בו כשבעה-עשר מועמדים מקהילת בני מנשה. ארבעה שבועות נמשך הקורס, ובסופו שמונה שוטרים מקהילת בני מנשה, לאחר שסיימו בהצלחה את מבחני המיון למשטרה. זאת ועוד, בחודשים אוגוסט-ספטמבר 2024 התקיימה הכשרה ייחודית ומותאמת למגויסים מבני קהילת בני מנשה שמטרתה לצמצם פערים מנטליים, תרבותיים ושפתיים ולייצר



תשתית ראויה להשתלבותם של המגושים בארגון. בכוונת משטרת ישראל, המשרד לביטחון לאומי ומשרד העלייה והקליטה לגייס שוטרים נוספים מקרב בני הקהילה וכך לחזק את תחושת השייכות של בני הקהילה ואת הביטחון החברתי והקהילתי שלהם בחברה הישראלית.

4. החלטות ממשלה, תקנות ומדיניות

המשרד לביטחון לאומי ומשטרת ישראל היו שותפים בהליך חקיקת חוק מחיקת רישומים פליליים ומשטרתיים של יוצאי אתיופיה, התשפ"ד-2024. החוק פורסם ברשומות ביולי 2024.

5. פעילות בוועדות הכנסת בנושא מאבק בגזענות

במהלך שנת 2024 השתתפו נציגי המשרד לביטחון לאומי בוועדות הכנסת השונות שעסקו במאבק בגזענות. בין היתר בסדר היום של הוועדות נידונו הנושאים האלה: גזענות ואלימות כלפי עולים חדשים; מחיקת רישומים פליליים ומשטרתיים של יוצאי אתיופיה (דיון בוועדת חוקה חוק משפט); "דרך מנשה"; פרופילינג – אלימות משטרית כלפי צעירים; הגנה על צעירים מקבוצת מיעוט על רקע תיוג מקדים.

6. תקציבי המשרד לביטחון לאומי עבור המאבק בגזענות

ליישום מדיניות הממשלה "דרך חדשה": הרשות לביטחון קהילתי, 7.9 מלש"ח; משטרת ישראל, 10.7 מלש"ח. לתוכנית הגיוס של בני מנשה למשטרה וחיזוק האמון עם הקהילה: 76,000 ש"ח.

7. פעילויות מתוכננות

בעקבות ההחלטות הממשלה לשילובם המיטבי של יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית ודוח פלמור לקידום מענים הולמים ליוצאי אתיופיה פועל המשרד לביטחון לאומי לקיום שיתופי פעולה שבהם יורחבו הממשקים בין מש"קים של הקהילה במשטרת ישראל ורכזי הקהילה המופקדים על התוכניות של יוצאי אתיופיה ברשויות המקומיות. הרחבת שיתופי הפעולה והממשקים חשובה מאוד לקראת תכנון הכנס עם בית הנשיא, משרד ראש הממשלה והמשרד לעלייה וקליטה. חיזוק השותפות של משרדי הממשלה ומוסדות המדינה עם קהילת יוצאי אתיופיה היא חלק בלתי נפרד מבניית החוסן החברתי והחוסן הכלכלי של הקהילה במדינת ישראל, והדבר משקף את ההבנה שצריך להגביר את האמון בין יוצאי אתיופיה למשטרת ישראל.

בהובלת המשרד לביטחון פנים ובשיתוף עם בית הנשיא מתוכנן כנס שבו ישתתפו מש"קים של משטרת ישראל ורכזי קהילה (נושא הכנס עדיין בהידברות עם עובדי בית הנשיא).

פעילות פנים-משרדית

« במשרד לביטחון לאומי מנגישים את השירות הציבורי ופועלים לצמצום ההדרה של אוכלוסיות שונות. בין היתר במשרד מקמים מיזמים בתחום הטרנספורמציה הדיגיטלית, ובכללם הגשת תלונה מקוונת למשטרה, דיווח מקוון על תאונות דרכים, טיוב תהליך הגיוס של מתנדבים למשטרה, טיוב עבודת מוקדי החירום במשטרה, יצירת שירות צ'אט וידאו ועוד. ככלל המרחב הדיגיטלי מנגיש את השירותים של המשרד לקבוצות שונות באוכלוסייה, ללא תלות במיקום פיזי, ויש הקפדה על כך שהשירותים יהיו נגישים למגוון אוכלוסיות (כולל מתן שירות בערבית).

« ריכוז מידע ונתוני המשרד לביטחון לאומי על כל זרועותיו (משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר וכבאות והצלה) לגבי תלונות בגין גזענות ואפליה וצעדי הטיפול, המניעה והמדיניות שננקטו לשם קידום השוויון ומניעת גזענות ואפליה, לפי החלטת ממשלה 1958 מ-19 באוגוסט 2016 ולפי הנחיות היחידה הממשלתית למאבק בגזענות.



- « הממונה על מניעת הגזענות במשרד לביטחון לאומי שותפה וחברה בצוות הכתיבה של המגזין נקודת מבט. מטרת המגזין להגביר את המודעות לתופעת הגזענות ולפרסם את פעילות היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות. הממונה המשרדית מפיצה את המגזין לעובדי המשרד לביטחון לאומי על כל זרועותיו: משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר וכבאות והצלה.
- « מנכ"ל המשרד לביטחון לאומי אחראי להפיץ את הנחיית היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות לכלל עובדי המשרד. בהנחיות אלה מפורטת מדיניות לגבי הגשת תלונות בעקבות גזענות ואפליה.
- « במשרד לביטחון לאומי יש תיבת תלונות שבה אפשר לדווח על מקרים של גזענות. נוסף על כך, עובדי המשרד יכולים לפנות ולהתלונן ישירות לממונה על הגזענות בדוא"ל: meravl@mops.gov.il.
- « בכל קומה במשרד לביטחון הפנים נתלה שלט של היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות "דעו את זכויותכם" כדי לאפשר לעובדים ולעוברי אורח להתלונן על מקרים של גזענות או אפליה שחוו או שהיו עדים להם.

טיפול תלונות

בשנת 2024 לא התקבלו במשרד הביטחון תלונות בגין גזענות ואפליה.

משרד הבינוי והשיכון

מדיניות ושיתופי פעולה

משרד הבינוי והשיכון ממנה על ייזום מדיניות הממשלה וביצועה בתחומי השיכון והבנייה למגורים. תחומי הפעילות העיקריים של משרד הבינוי והשיכון הם בנייה חדשה, תכנון וקידום התיישבות, סיוע בדיר, התחדשות עירונית, בקרה וייעול שוק הנדל"ן. נוסף על כך באחריות המשרד להוביל רפורמות בתחומים: תיעוש, כוח אדם בענף הבנייה והקלת הרגולציה בתחום התשתיות והבניין. במשרד הבינוי והשיכון, כולל הרשת להתחדשות עירונית, בסוף שנת 2024 עבדו 556 עובדים (כולל סטודנטים).

1. תחומי הפעילות של המשרד – כללי:

- א. סיוע בדיר המכוון לתמיכה בזכאים מקרב האוכלוסיות החלשות – מתן משכנתאות מסובסדות, השתתפות בתשלומי שכר דירה והקצאת פתרונות דיר בשיכון הציבורי.
- ב. עשייה במגוון הרחב של שרשרת ייצור הדירה, החל באיתור קרקע, בתכנונה, בשיווקה ובעידוד עיבוי הבנייה במרכזי הערים, פיתוח תשתיות והספקת מוסדות ציבור ושטחים ציבוריים פתוחים וכלה ברישום המקרקעין.
- ג. משרד הבינוי והשיכון מוביל ושותף מרכזי במיזמים לאומיים גדולים שעל סדר יומה של הממשלה: מחיר מופחת מטרה, הסכמי גג, תיעוש הבנייה, חברות זרות, התחדשות עירונית, שיקום שכונות חוזר, חוק המכר, חוק רישום קבלנים, תכנון עירוני ובנייה כפרית, פעילות נרחבת להבאת עובדים זרים לענף הבנייה.
- ד. במסגרת תוכניות מחיר מופחת מטרה למשתכן ומחיר בהנחה שווקו דירות לבנייה חדשה באופן שוויוני לכלל האוכלוסייה כולל לחברה החרדית ולחברה הערבית.
- ה. למשרד הבינוי והשיכון תוכניות ייעודיות לאוכלוסיות הגיוון, כגון תוכנית לסיוע בדיר עבור יוצאי אתיופיה, מתן פתרונות דיר והקמת מוסדות ציבור ביישובי המיעוטים רכישת דירות עבור נכים ותוקים, מתן פתרונות דיר עבור האוכלוסייה החרדית, הפעלת תוכניות שיקום שכונות חברתי ביישובי הבדואים בצפון, יישום מענקי פיתוח לרשויות בחברה הערבית.

2. **חזון משרד הבינוי והשיכון – כללי:** דירה נאותה במחיר סביר לכל משפחה. פעילות המשרד מכוונת ליצירת תנאים שיאפשרו לכלל האוכלוסייה למצוא פתרונות דיר הולמים ובמחיר סביר, מתוך התמקדות באוכלוסיות מוחלשות.



3. חזון משרד הבינוי והשיכון בתחום הגיוון התעסוקתי ובתחום מניעת גזענות:

- א. המשרד רואה חשיבות רבה בגיוון ההון האנושי של עובדיו באופן שמשפר את השירות שניתן לאזרחים ומחזק את האמון בשירות הציבורי.
- ב. המשרד פועל לתת שירות שוויוני לאזרחי המדינה הפונים אליו, ללא אפליה וללא הבדל דת, גזע, מין, נטייה מינית, שפה ולאום.
- ג. המשרד פועל לעמוד ביעדים הנוגעים לייצוג הולם, כפי שנקבעו על ידי המדינה.
- ד. המשרד מאמין בשילוב של עובדים מכלל האוכלוסיות בעשייה הארגונית המשמעותית ובקידום אקלים ארגוני מכיל ותומך.
- ה. המשרד מחויב להעלות את המודעות בקרב עובדיו בדבר החשיבות שבמניעת גזענות ואפליה.
- ו. המלחמה הקשה והממושכת מביאה אתגרים ומורכבויות, והמשרד פועל להתמודד איתם.

4. לקראת היערכות המשרד לציון מועדים מיוחדים הנוגעים לאוכלוסיות שונות, הממונה המשרדי על הגיוון התעסוקתי ומניעת גזענות יוזם שיתופי פעולה עם ממונים-עמיתים לצורך העלאת רעיונות וסיעור מוחות המטייבים את היערכות המשרד.

פעילות פנים-משרדית

- « בשנת 2024 פרסם המשרד מודעות דרושים לעמותות ולחברות כוח אדם המתמחות בשילוב אוכלוסיות גיוון.
- « בשנת 2024 הוזמנו עובדי המשרד לכתוב מפי עטם וכל העולה על רוחם עבור אירועי ציון מיוחדים. הטקסטים שכתבו העובדים הופצו בפורטל המשרד.
- « להלן פירוט פעילות המשרד, עלוני המידע בנושא מניעת גזענות והאיגרות שהופצו לציון מועדים מיוחדים:
 - ב-24 בינואר 2024 הופצו בדוא"ל איגרת ברכה ומידע לכבוד חג הנביא אל חדר.
 - ב-28 בינואר 2024 הופצו בדוא"ל איגרת ומידע בנושא יום השואה הבין-לאומי.
 - ב-10 במרץ הופצו בדוא"ל איגרת ברכה ומידע בנושא חודש הרמדאן.
 - ב-10 באפריל 2024 הופצו איגרת ברכה ומידע לרגל חג עיד אל-פיטר.
 - ב-15 במאי 2024 הוזמנו עובדי המשרד לוויכוח בנושא "יום הגיוון הבין-לאומי".
 - ב-15 במאי 2024 הופצה מודעת דרושים בקרב עמותות המתמחות בהעסקת עובדים מאוכלוסיות מגוונות והתקיימה הרצאה של עו"ד בנושא שיוויון הזדמנויות בעבודה.
 - ב-16 ביוני 2024 הופצו איגרת ברכה ומידע לכבוד חג עיד אל אדחא.
 - ב-7 ביולי 2024 התקיים "שולחן עגול" בנושא גיוון תעסוקתי, מניעת גזענות ואפליה. בשולחן העגול נכחו נציגים מאוכלוסיות גיוון, בני העדה האתיופית, חרדים וערבים.
 - ב-21 ביולי 2024 הופץ דוא"ל עם המגזין נקודת מבט, גיליון מספר 12.
 - ב-21 ביולי 2024 הופצו קישור ובקשה להשתתפות עובדי המשרד בסקר בנושא מצב הגזענות בשירות הציבורי.
 - ב-21 ביולי 2024 הופץ דוא"ל לעובדי המשרד בבקשה למלא סקר בנושא אקלים ארגוני, כולל היבטים של גזענות ואפליה במקום העבודה.
 - ב-9 בספטמבר 2024 הופצו איגרת ברכה ומידע לכבוד חג הנביא סבלן.



- ב-27 בנובמבר 2024 הופצו איגרת ברכה ומידע לכבוד חג הסיגד. כמו כן הועלה על מסכי לובי מטה המשרד ובשומרי המסך בכלל תחנות העבודה ברכה לעובדי המשרד בני הקהילה האתיופית.
 - ב-27 בנובמבר 2024 הופצו איגרות אישיות של עובדי המשרד מהקהילה האתיופית ששיתפו חוויות מחג הסיגד.
 - ב-8 בדצמבר 2024 הופץ עלון מידע רבעון ד' בנושא גזענות. בעלון תוארו מספר ידיעות על גילויי גזענות שקרו ונכתבה תזכורת לעובדים שאם הם נתקלו במקרה גזענות כלפיהם או שהם היו עדים לה, עליהם לפנות לממונה המשרדי כדי לטפל במקרה ולמגר את התופעה.
 - ב-8 בדצמבר 2024 השתתפה קבוצת עובדים בסדנת בישול פרטית בעיר מודיעין בנושא אוכל המזרח.
 - ב-22 בדצמבר 2024 הופץ שלט בכל אתרי המשרד המזמין את העובדים (כולל עובדים במיקור חוץ) להתלונן למומנה על מניעת גזענות, אם חוו מקרי גזענות ואפליה או היו עדים להם.
- « שילוב עובדים מהחברה הערבית בהכשרות לקידום עתודה ניהולית:
- בשנת 2024 השתתף עובד אחד בקורס מטעם המדרשה לאומית לעתודת הסגל הבכיר בשירות המדינה.
 - בשנת 2024 השתתפה עובדת אחת בקורס עתודה ניהולית שנערך מטעם המשרד.
- « במשרד פועלים להנגיש באופן שוויוני את השירותים הציבוריים השונים לאוכלוסיות מגוונות ולהתאים את השירותים לצרכים הייחודיים של מקבלי השירות:
- במהלך שנת 2024 הוקם אגף חרדים במשרד.
- מתקני המשרד וסניפי קבלת קהל של כל החברות שנותנות שירותי סיוע בדיוור מטעם המשרד הונגשו מבחינה פיזית (פריסה ארצית).
 - אתר המשרד בערבית, הפועל בתוך האתר הממשלתי האחד gov.il, מספק מידע מונגש לדוברי ערבית בנושאים האלה: סיוע בדיוור, מחיר למשתכן, שכר דירה, משכנתה, דיוור ציבורי, רשם הקבלנים, חוק המכר, שיווק, פיתוח ובנייה בחברה הלא יהודית ותכנון עירוני. כמו כן האתר מציג בערבית 27 שירותים הקיימים במשרד.
- « למשרד מספר תוכניות ייעודיות לאוכלוסיות הגיוון: תוכנית לסיוע בדיוור עבור יוצאי אתיופיה, מתן פתרונות דיוור והקמת מוסדות ציבור ביישובי מיעוטים (דרוזים, צ'רקסים ובדואים), רכישת דירות עבור נכים רתוקים, מתן פתרונות דיוור עבור האוכלוסייה החרדית, הפעלת תוכניות שיקום שכונות חברתי ביישובי הבדואים בצפון, יישום מענקי פיתוח לרשויות בחברה הערבית.
- « משרד השיכון מקדם תוכניות ומיזמים לקבוצות מיעוטים: בדואים, צ'רקסים, דרוזים, ערבים ודרוזים ברמת הגולן, כמפורט להלן:
- בנייה של מוסדות לרווחת הציבור: מתנ"סים, אולמי ספורט וכיו"ב.
 - שיווק גדול של מיזמי בנייה רוויה במטרה לפתור את מצוקת הדיוור.
 - פיתוח שטחי ציבור פתוחים.
 - מתן תקצוב גבוה לפיתוח תשתיות בקרקע פרטית לצד קרקע שבבעלות המדינה.
 - קידום זכויות לדיוור ארוך טווח.
 - קידום מיזמי התחדשות עירונית במספר יישובים.
 - סיוע בשכר דירה למשכחות נזקקות.
 - פיתוח שכונות ותיקות, לרבות ניקוז מי גשמים והסרת חסמי ביצוע.
 - הקמת מוסדות ציבור ופיתוח ייחודי של שכונות ותיקות ביישובי הבדואים בנגב.



- סבסוד מכרזי קרקע לכוחות הביטחון מהחברה הדרוזית ומהחברה הצ'רקסית ותכנון סטטוטורי.
- פעילות חברתית לגיל הרך.
- תכנון סטטוטורי ופיתוח תשתיות בארבע יישובים דרוזיים ברמת הגולן.
- הסדרת הבנייה הבלתי חוקית באזורי ההתיישבות.

« הקמה מחדש של אגף חרדים במשרד וקידום תוכניות דיור לציבור החרדי בשנת 2024: »

- אחת החברות שהושפעו במידה רבה ביותר ממשבר הדיור והאמרת מחירי הדירות היא החברה החרדית. לחרדים מאפיינים ייחודיים המקצינים את ההשפעות של משבר הדיור הכללי עליהם. בשנים האחרונות עשה המשרד מאמץ לקדם את תחום הדיור חברה החרדית. קודמו ומקודמות תוכניות שונות, מקצתן חדשות לחלוטין ומקצתן ישנות שנתקלו בעבר בחסמים. זאת ועוד, מקודמת הבנייה של ערים חרדיות חדשות, הרחבה של הריכוזים הקיימים ובנייה נוספת בשכונות חרדיות בערים מעורבות.
- על יסוד פרוגרמה מותאמת לחברה החרדית מתוכננות תוכניות בנייה ושיכון המביאות בחשבון במידה רבה את מאפייני החברה החרדית ואת הצרכים של קהילות החרדים. זאת ועוד, שלב חשוב נוסף בקידום תחום הדיור לחרדים במשרד הוא הקמתו של אגף חרדים במשרד הבינוי והשיכון. האגף אמון על תכלול התוכניות הייעודיות לחברה החרדית, על קידומן ועל מימושן, והוא מבסס את שיתופי הפעולה בין כלל הגורמים במשרד, גופי ממשל נוספים והקהילה החרדית.

« פעולות שננקטו להנגשת השירותים של המשרד, של אגף נכסים וחברות ושל אגף סיוע בדיור בשעת חירום בקרב אוכלוסיות גיוון בעקבות מלחמת חרבות ברזל: »

- פעולות היערכות לשעת חירום בקרב אוכלוסיית הגיל השלישי, בעיקר בקרב יוצאי מדינות חבר העמים.
- הנגשת שירותים באופן יעיל וסיוע לאוכלוסיות מגוונות בדיכוי חיים שונים.
- הפניית מתנדבים לסיוע בבתי אבות ובבתי קשישים.
- שילוט ופרסום במגוון שפות כיצד להתמודד פיזית ונפשית עם אתגרי המלחמה.
- תגבור המענה לכניות הציבור ב-30% וקיצור זמני ההמתנה למענה.

« שירותים במיקור חוץ »

- מערך שירותי הסיוע בדיור שמפעיל המשרד מיועד למגוון אוכלוסיות, ולכן כל השירותים ניתנים במספר שפות, לרבות אמהרית, ערבית ורוסית. המשרד מפעיל חברות סיוע חיצוניות שמעסיקות עובדים מגוונים כדי לאפשר לציבור הזכאי לסיוע לקבל שירותים איכותיים ומדויקים לצרכים שלהם.
- המשרד צורך שירותי מחשוב מספקים חיצוניים, כשמרבית העובדים האלה הם מהחברה החרדית. המנהלים ביחידת המחשוב מגלים רגישות והבנה לצרכים של העובדים והעובדות החרדים, כך שמתאפשרת ישיבה בחדרים נפרדים לגברים ולנשים, ישיבות צוות נפרדות מתקיימות לגברים ונשים, ומסופקים שירותי הסעדה (חלבי ובשרי) עם כשרות של "בית מחפוד". חרף האתגר, תנאים אלה נשמרים כדי לאפשר לעובדים ולעובדות החרדים לשמור על אורח חייהם במקום העבודה.

טיפול בתלונות

מספר תלונות שהועברו למשרד הבינוי והשיכון מהיחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות עסקו בטענות לאפליה על רקע נגישות דיגיטלית למידע והגשת בקשות למשרד. לתלונות ניתן מענה והוצגו חלופות להגשה דיגיטלית שהמשרד מציע.



משרד הבריאות

מדיניות ושיתופי פעולה

- « הקמת כיתות כוננות בריאות ביישובים ערביים וחרדיים – אירועי השבעה באוקטובר הדגישו את החשיבות של מתן טיפול רפואי ראשוני על ידי צוותים מטפלים מקומיים. החברה הערבית והחברה החרדית הן שתי קבוצות מיעוט שבהן שיעור הרופאים והאחיות נמוך בהשוואה לאוכלוסייה הכללית. לפיכך רשויות מקומיות חרדיות וערביות העלו את הצורך של הכשרת כוח אדם רפואי למתן מענה ראשוני לאוכלוסייה. בשנת 2024 הוכשרו 320 מתנדבים אזרחים ב-18 ערים חרדיות וערביות.
- « תוכנית מלגות לשגרירי בריאות בחברה הערבית – מטרת התוכנית לחזק את מערכת הבריאות בחברה הערבית בכלל ובפריפריה בפרט ולעלות את מספר הסטודנטים ואנשי המקצוע מהחברה הערבית העובדים במקצועות הבריאות: ריפוי בעיסוק, קלינאות תקשורת, פיזיותרפיה, תזונה, ייעוץ גנטי. התוכנית נפתחה בשנת 2024 ומציעה סיוע כלכלי ותמיכה אקדמית ומקצועית ל-120 סטודנטים ערבים לתואר ראשון ולתואר שני, במטרה לצמצם פערים ולהצמיח דור חדש של נותני שירותים בתחומי הבריאות בחברה הערבית.
- « מבחני תמיכה ייעודיים לחברה הערבית – בשנת 2024 פרסם משרד הבריאות מבחני תמיכה לארגונים בחברה הערבית ולקופות החולים, במטרה לצמצם את אי-השוויון הקיים בחברה הערבית, להרחיב את שירותי הרפואה בקהילות הערביות ולהנגישם ולעודד את האוכלוסייה הערבית לטפל בתסמינים של מחלת הסוכרת.
- « תוכנית לצמצום פערי בריאות בחברה החרדית – במסגרת שיתופי הפעולה בין משרד הבריאות לרשויות מקומיות חרדיות ולקהילות חרדיות קודמה תוכנית בנושא אורח חיים בריא, פיתוח חוסן נפשי וחשיפה לרפואה מונעת.
- « תוכנית מרקם לחיים משותפים – מלחמת חרבות ברזל הציבה אתגרים רבים, ביניהם הצורך לשמור על קשרי עבודה טובים ועל יחסי עבודה מכבדים בין עובדים במקומות שבהם יש עובדים ועובדות מדתות שונות. במערכת הבריאות הוצעה תוכנית ליווי במקומות העבודה וארגז כלים ייחודי כדי להתמודד עם האתגר הזה. בשנת 2024 השתתפו בתוכנית יותר מעשרים ארגוני בריאות ויותר מעשרה בתי ספר לסיעוד. זאת ועוד, משרד הבריאות מציע לעובדים להשתתף במפגשים מקוונים (וובינר) בנושא, לקיים תהליכי שיתוף ידע ולהשתמש בכלי מדידה והערכה התומך בתהליכי התערבות המטייבים את סביבת העבודה.
- « צוות מיעוץ למנכ"ל משרד הבריאות בנושא מרקם חברתי במערכת הבריאות – בכירים ממערכת הבריאות, אנשי אקדמיה, נציגי חברה אזרחית ועובדים ממשרדי ממשלה אחרים השתתפו במפגשים שמטרתם לחזק את המרקם החברתי במקומות העבודה ואת אחוות העמיתים בקרב צוותי הרפואה במערכת הבריאות.
- « חיזוק הקשר בין הארגון לאוכלוסיות גיוון – במשרד הבריאות התקיימו אירועים וציונו מועדים מיוחדים של אוכלוסיות גיוון. בין היתר הופצו לעובדי משרד הבריאות איגרות ברכה ומידע על חגים של דתות שונות ועל אירועים של עדות וקבוצות מיעוט.
- « העלאת המודעות של עובדי משרד הבריאות לנושא מניעת גזענות – בקרב עובדי משרד הבריאות הופצו ממצאי הסקר בנושא מניעת גזענות, ובין היתר פורסמו הנתונים במסכי הטלוויזיה של המשרד. זאת ועוד, פורסמו מקרי הגזענות שדווחו במשרד ואופן הטיפול בהם, הופץ לעובדים המגזין נקודת מבט ונפתח דוא"ל ייעודי לטיפול בכניות בנושא גזענות ואפליה (zero.racism@moh.gov.il).

טיפול בתלונות

בשנת 2024 התקבלו כשלושים כניות ודיווחים על גזענות במערכת הבריאות.



המשרד להגנת הסביבה

מדיניות ושיתופי פעולה

המשרד להגנת הסביבה פועל בשיתוף פעולה עם משרדים נוספים אחרים כדי להעלות את המודעות של עובדיו בנושאים האלה: מניעת גזענות, הכלה ויצירת אקלים ארגוני שוויוני. בין היתר למשרד יש שיתופי פעולה עם רשות המסים בישראל ועם משרד התיירות.

פעילות פנים-משרדית

- « המשרד ציין את היום הבין-לאומי למניעת גזענות באמצעות איגרת לעובדים ושלטים עומדים (רולאפ) ברחבי המשרד. כמו כן המשרד הפיק סרטון בנושא בהשתתפות העובדים.
- « נושא מניעת הגזענות מכוסה בפורטל הארגון, ועובדי המשרד יכולים לקבל בו מידע עדכני, מדריכים, דוחות פעילות ועוד.
- « פעילות להיכרות עם אוכלוסיות מגוון נעשית כל העת, בין היתר באמצעות שליחת ברכות לחגים, פרסום סיפורים אישיים של עובדים ועוד.
- « המשרד להגנת הסביבה קיים פעילות בנושא העלייה מאתיופיה, אתגריה, הזדמנויות העולים והמאבק בגזענות של יובי תשומה.
- « הרבנית עדינה בר שלום קיימה פעילות בנושא היכרות עם החברה החרדית.
- « במסגרת פעילות הכשרת עובדים קיים המשרד שני מחזורים של קורס ערבית מדוברת באמצעות עמותת מדרסה.
- « תקציב המשרד לנושא מניעת גזענות וגיוון אוכלוסייה הוא 50,000 ש"ח, והוא נוצל להרצאות, לקורסי ערבית ולהפקת לוח שנה.
- « למשרד להגנת הסביבה אתר בשפה הערבית, ועליו מופקדת עורכת תוכן המועסקת בתקן מלא. המשרד הגיע למקום הראשון במדד להנגשת מידע ושירותים דיגיטליים לחברה הערבית וקיבל ציון של 59% בהנגשת התכנים בשפה הערבית לעומת הממוצע של משרדי הממשלה 10% בלבד (נכון לשנת 2022)

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו במשרד להגנת הסביבה תלונות בגין גזענות ואפליה.

משרד החוץ

מדיניות ושיתופי פעולה

משרד החוץ הוא משרד הטרוגני המשלב בתוכו את כלל החברה הישראלית. במסגרת פעילותו מדגיש המשרד לאורך כל השנה, בכתובים ובעל פה, את חשיבות ערכי ההכלה וקבלת האחר והשווה, תוך גילוי אפס סובלנות לכל מעשה של גזענות ואפליה. בכוונת המשרד להמשיך ולפעול בדרך זו גם בשנה הקרובה, וכן להמשיך ולשלב אוכלוסיות גיוון בקורס צוערים, במערך האבטחה, באית"נים ובמערך בנות השירות הלאומי. להלן סיכום הפעילויות העיקריות של המשרד בתחום מניעת הגזענות והאפליה.

פעילות פנים-משרדית

- « הוקמה ועדת היגוי פנים-משרדית שחבריה וחברותיה משתייכים בחלקם לאוכלוסיות גיוון: עובדת יוצאת אתיופיה, עובדת מוסלמית, עובדת דרוזית ועובד עם מוגבלות. בוועדה זו דנו במגוון דרכים לצמצום תחושת האפליה בקרב עובדים אלה ובעידוד שיפור השיח הפנים-משרדי למיגור תחושה זו. הפתיחות והכנות של חברי הוועדה והקשב של נציג הנהלת הון אנושי, ממונה הגיוון ומניעת הגזענות והממונה על שוויון מגדרי חשובים לקידום השיח הפנים-משרדי בנושא, והם מאפשרים לטפל בבעיות שנחשפות ולמגר תופעות פסולות ולא רצויות. חברות וחברי הוועדה ימשיכו לפעול לטובת קידום שיח פנים-משרדי חשוב זה.
- « לאורך השנה התקיימו מספר רב של הרצאות ושיח בנושאים של מניעת גזענות, גיוון אוכלוסייה, שוויון והכלה:
- א. בחג הסיגד התקיימה הרצאתה של עובדת המשרד ושגרירת ישראל באתיופיה לשעבר, הגברת בליינש זבדיה. היא דיברה על התמודדותה לאורך השנים עם תופעת הגזענות ועל הדרכים שבהם התמודדה למיגורה.
 - ב. התקיימו הרצאות של נציגים נוספים מהמשרד עם לקויות שונות. הם הדגישו את המחויבות להכיל ולכבד את האחר והשונה.
 - ג. הגברת יעל מזרחי, אישה חרדית ואם ל-11 ילדים, שהשתתפה בסדרת הדוקו "עוד נפגש", תיארה בהרצאתה את מסעות חייה השונים ואת אמונתה בחיבורים בחברה הישראלית ואת הצורך להפיל מחיצות בין חברות שונות.
- « בכל מפגש שקיימנו, וכן אחת לרבעון, הדגשנו את החובה ואת הזכות ששמורה לכל אדם שחוזה גזענות או אפליה להתלונן בפנינו, תוך התחייבות שהדיווח יישמר בסודיות המרבית. בשנה זו טופלה תלונה אחת שהגיעה לידינו.
- « במהלך השנה נפגשו נציגי המשרד מספר פעמים עם הנהלת אגודת יהודי אתיופיה ועמותת נגישות ישראל במטרה לנתח יחד את החסמים הקיימים בפני אוכלוסיות אלה בכלל ובמשרד בפרט.
- « הנגשת אתר משרד החוץ לאוכלוסיות השונות – כיום אתר משרד החוץ מונגש בשש שפות ליבה מרכזיות: עברית, אנגלית, ערבית, רוסית, ספרדית וצרפתית.
- « פעילות נציגות ישראל באו"ם:
- א. בחודש מרץ 2024 – היום הבין-לאומי למאבק בגזענות – הצטרפו נציגי המשרד באו"ם להצהרה של קבוצת WEOG שכללה היבטים חיוביים של הצורך במאבק בגזענות וכן אזכור חיובי לאמנה למיגור גזענות שעליה מדינת ישראל חתומה.
 - ב. בחודש אוגוסט 2024 השתתפו נציגי המשרד באו"ם במושב רם דרג בנושא "תרבות של שלום" בדגש על שיח שנאה.
 - ג. בחודש דצמבר 2024 – היום הבין-לאומי לזכר קורבנות רצח עם ומניעתו – השתתפו נציגי המשרד במושב מיוחד, וכן הם הצטרפו להצהרה של הקבוצה האזורית WEOG.

משרד החינוך

מדיניות ושינוי פעולה

מראשית שנת 2023 מערכת החינוך פועלת לפי חוזר מנכ"ל חיים בשותפות העוסק במניעת גזענות ובקידום חיים משותפים. לפי החוזר, בכלל מוסדות החינוך (בתי ספר וגני ילדים) נדרשים צוותי החינוך וההוראה לחנך לערכים האלה: חיים בשותפות ועמדות נגד גזענות ואפליה פסולה ולתת להם ביטוי בתכנים לימודיים, בפעילויות חינוכיות ובמעורבות חברתית והתנדבות. זאת עוד, בכלל מוסדות החינוך מחויבים להקצות אחוז אחד לפחות מהתקציב (העומד לרשותם במאגר הגפ"ן לתוכניות חינוכיות חיצוניות) לטובת תוכניות לחיים יחד בחברה הישראלית. תוכניות



פרק ב' | הפעילויות למניעת גזענות

אלה נועדו לפתח מסוגלות להתמודד עם שונות ומורכבות, להטמיע מיומנויות של הקשבה, של שיח ושל דיאלוג ולקדם ערכים של כבוד וסבלנות לכל אדם ואדם.

במהלך שנת 2024 רכשו מנהלי ומנהלות בתי הספר וגני הילדים [תוכניות לימודים חיצוניות](#) בנושא חיים יחד בחברה הישראלית בהיקף של 43 מיליון ש"ח (בשנת 2023 נרכשו תוכניות אלה סכ-37 מיליון ש"ח). מדובר במגוון עשיר של תוכניות חינוכיות המותאמת לכלל שלבי החינוך ולכלל הגילים. לדוגמה, תוכנית להוביל שינוי – התמודדות חינוכית עם גזענות ועם חינוך נגד גזענות בבתי ספר תיכוניים; תוכנית לוד – התמודדות בערים המעורבות ובאתגר החינוכי, בדיאלוג ישראלי, בגלריה של זהויות, בחיים בשותפות ובמעורבות; תוכנית פגוש את האחר ומנהלים ביחד לימוד המשותף.

עוד במסגרת יישום חוזר מנכ"ל חיים בשותפות, לראשונה החל משרד החינוך למדוד את מידת השותפות בבתי הספר, כחלק מהמדדים להערכת איכות החינוך של בתי הספר ומדידתו באמצעות סקרי אקלים של הרשות למדידה וההערכה (חינוך) ראמ"ה). ממצאי הסקר, שיפורסמו למנהלים ולמנהלות בתי הספר בתקופה הקרובה, ישמשו אותם לצורך בניית תוכנית עבודה חינוכית מותאמת, כדי להגביר את השותפות ולמגר תופעות של גזענות במסדות החינוך.

במהלך שנת 2024 פרסמה ראמ"ה את [תוצאות סקר התלמידים](#) שהשתתפו בו כ-230,751 תלמידים בכיתות ה'–י"א. מדובר בסקר הגדול ביותר שנעשה במערכת החינוך ועלה ממנו שתלמידים מעוניינים להכיר קבוצות שונות בחברה הישראלית. במהלך שנת 2024 כ-10,000 תלמידים ותלמידות מ-410 בתי ספר מכל רחבי הארץ נפגשו עם מגוון קבוצות אוכלוסייה בחברה הישראלית מאזורים גיאוגרפיים שונים ובכללם יהודים דתיים, יהודים חילוניים, יהודים חרדים, ערבים מוסלמים, ערבים נוצרים, דרוזים וצ'רקסים. מטרת המפגשים הייתה להעמיק את ההיכרות בין קבוצות שונות בחברה הישראלית, למצוא את המאחד והמשותף ולהפחית דעות קדומות ותפיסות גזעניות. המפגשים נועדו לחנך את התלמידים לקבל את האחר בחברה, להכיל אותו, לגלות סבלנות ולהפגין יחס של כבוד כלפי כל אדם.

פעילות פנים-ארגונית

במהלך שנת 2024 ציינו במשרד החינוך, בהובלת המטה לחינוך אזרחי וחיים משותפים, מספר מועדים וימים:

- « יום הצדק החברתי הבין-לאומי (20 בפברואר 2024) – חשיפת התלמידים לרעיון הצדק החברתי שבבסיסו ערך השוויון בין בני אדם והרעיון של חברה המאפשרת קיום הוגן ליחידים ולקבוצות מיעוט בחברה.
- « יום המאבק הבין-לאומי בגזענות (21 במרץ 2024) – חינוך התלמידים לאמץ התנהגות שוויונית ומכבדת כלפי כל אדם, חינוך התלמידים להקשבה, לדיאלוג, להכלה ולהבנת המציאות המורכבת שבה אנו חיים.
- « יום האחדות (9 ביוני 2024) – ביסוס תחושת האחדות בחברה הישראלית, גינוי ודחייה של תגובות קיצוניות הנגועות בגזענות ובהדרה של קבוצות בחברה הישראלית ומתן מענה חינוכי לביטויי גזענות ואלימות של פרטים כלפי מגזרים שונים בחברה הישראלית.
- « שבוע העליות (3–8 בנובמבר 2024) – חשיפת התלמידים לפסיפס התרבויות העשיר בחברה הישראלית ולאופן שבו המנהגים והמסורות השונות שעברו מדור לדור עיצבו את דמותה של החברה הישראלית, במטרה להפחית את תופעת הגזענות והדעות הקדומות כלפי קהילות העולים ולתרום לשילובם המלא בחברה.
- « יום הזיכרון ליצחק רבין ז"ל (13 בנובמבר 2024) – במהלך יום הזיכרון לרצח יצחק רבין נערכים דיונים על דמותה של החברה הישראלית ועל חשיבותה של הסולידריות החברתית והאזרחית בין כל פרט ופרט בכיתה, בחברה, בעיר ובמדינה. כמו כן, מעלים על נס את חשיבותו העצומה של עקרון חופש הביטוי בחברה בריאה ומתוקנת ואת חשיבותו של שיח מכבד, מכיל וסובלני כלפי דעות ועמדות השונות.

« יום הסובלנות הבין-לאומי (16 בנובמבר 2024) – מערכת החינוך היא גורם מכריע בעיצוב השיח בחברה בישראל. העיסוק בנושא הסובלנות במערכת החינוך נועד להגביר את המודעות לערכי הסובלנות, השוויון וקבלת האחר, לעודד את התלמידים לקדם בסביבתם ערכים של אהבת אדם וליישם בחיי הכיתה ובבית הספר.

« חג הסיגד (29 בנובמבר 2024) – אחד ממועדי הקהילה האתיאופית, קהילת ביתא ישראל. ציון החג במערכת החינוך נועד לחזק את הקשר של בני הקהילה למורשתם, לכבד את הנכסים התרבותיים שהעולים מביאים עימם, לעקור מן מהשורש דעות קדומות ולקדם הערכה הדדית וסובלנות כלפי קהילת יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית.

« יום זכויות האדם (10 בדצמבר 2024) – מטרת היום להעלות את המודעות בקרב תלמידי מערכת החינוך לזכויות היסוד הטבעיות שיש לכל אדם ואדם: הזכות לחיים ולביטחון, הזכות לחירות, הזכות לשוויון והזכות לכבוד.

נוסף על ציון הימים והמועדים במערכת החינוך נעשו פעולות פנים-ארגוניות נוספות:

« בשנת 2023 לראשונה הקים משרד החינוך את אתר משרד החינוך בשפה הערבית - وزارة التربية والتعليم כדי לתת מענה חינוכי ממשלתי לדוברי ערבית בישראל: הורים, תלמידים, מנהלי אגפי חינוך ברשויות המקומיות, מנהלים, מורים וגננות. האתר מנגיש מידע רלוונטי ומגוון שירותים חינוכיים ממשלתיים לדוברי ערבית, שהם יותר מ-20% מכלל החברה הישראלית. נוסף על כך, המשרד מפעיל דף פייסבוק פעיל מאוד בשפה הערבית - وزارة التربية تتحدث العربية. לדף הפייסבוק יותר מ-170,000 עוקבים, ופרטי הקשר של הממונה המשרדית על מניעת גזענות פורסמו בו.

« בשנת 2024 הרחיב המשרד את שירותיו לקהלי יעד נוספים בחברה הערבית, בעיקר לתלמידים ולתלמידות, ולראשונה הוא פתח חשבונות אינסטגרם וטיקטוק בשפה הערבית. בכל אחד מהחשבונות האלה יש יותר מ-10,000 עוקבים ועוקבות.

« בשנת 2025 יגובש במשרד החינוך קורס ערבית מדוברת לעובדי ועובדות משרד החינוך, בדגש על עובדים ועובדות בסביבה מגוונת. השליטה בשפה הערבית והבנת הקודים התרבותיים והמורשת התרבותית עשויים להפחית את החשדנות, לגשר על הפערים ולבנות מחדש את יחסי אמון שנפגעו בעקבות ה-7 באוקטובר ואירועי שומר החומות.

« משרד החינוך מכבד מסורות ומנהגים של קבוצות שונות בחברה הישראלית, ובין היתר כדי להפחית את הגזענות ולהגביר את השתלבותם בחברה הישראלית הוא מפרסם סרטוני הסברה בנושא. לדוגמה, סרטון הסברה לציבור דוברי הערבית על מנהגי חג הפסח ומשמעויותיו ופרסום סרטון הסברה על מנהגי חג הסיגד ומשמעויותיו. זאת ועוד, המשרד מקדם מדיניות של הגברת הייצוג של מגוון אוכלוסיות וקבוצות בחברה בפרסומיו הרשמיים, בדגש על אתר המשרד ועל חשבונות המשרד ברשתות החברתיות. לשם כך הרחיב המשרד את מאגר התמונות והסרטונים שלו כדי להביא לידי ביטוי את מגוון הצבעים והקולות בחברה הישראלית.

« לעובדי ההוראה השפעה מכרעת על הדור הבא של מדינת ישראל, ולכן בידיהם נמצאים המפתחות לצמצום תופעת הגזענות בחברה הישראלית, להפחתת דעות קדומות וניכור בין קבוצות אוכלוסייה ולקידום חיים משותפים. על יסוד הבנה זו, במהלך שנת 2024 שילב המשרד בהכשרות של הסטודנטים להוראה את החינוך למניעת גזענות ולקידום חיים משותפים. עוד במהלך שנת 2024 המטה לחינוך אזרחי וחיים משותפים קידם הכשרות ופיתוח מקצועי לצוותי הוראה במערכת החינוך, לצורך מתן ידע וכלים להבנת מורכבות הזהויות בחברה הישראלית, פיתוח מיומנויות אמפתיה והקשבה לניהול שיח סבלי וקבלה של מגוון דעות.

« גם לעובדי ולעובדות משרד החינוך, המעצבים את אופייה ואת דמותה של מערכת החינוך, יש השפעה משמעותית מאוד על היכולת לקדם במערכת החינוך תפיסות וערכים של שוויון בחברה הישראלית, כבוד לזהויות שונות וחיים משותפים. המשרד רואה בעובדים ובעובדות אלה ציר חשוב מאד במאבק בגזענות ובקידום חיים משותפים.



« ב-21 במרץ 2024 פרסמה הממונה על מניעת גזענות איגרת לעובדי המשרד לרגל יום המאבק הבין-לאומי בגזענות: "כיצד שיר שכתב מורה יהודי מניו יורק הפך לפסקול של המאבק נגד גזענות?" לצד האיגרת פורסם גם סרטון של מנכ"ל המשרד. כמו כן, פורסם סקר אנונימי בקרב עובדי ועובדות משרד החינוך בנושא גזענות ואפליה במקום העבודה כדי לגבש תמונת מצב, לזהות את האתגרים ואת החסמים ולתכנן פעולות לשיפור האקלים הארגוני.

« לקראת שנת 2025 נערך המשרד לפרסום מסמך הנחיות לצוותי החינוך לרגל יום שפת האם (21 בפברואר 2025). לתפיסת המשרד, המפתח לקליטה מוצלחת של תלמידים עולים במערכת החינוך ולשילובם במסגרת חינוכית דוברת עברית הוא מתן מקום של כבוד לשפת אימם, למנהגי הוריהם ולמורשתם התרבותית. צוותי החינוך וההוראה יתבקשו לעודד תלמידים עולים או תלמידים ששפת אימם אינה עברית ללמד את יתר תלמידים מספר מילות מפתח בשפת האם שלהם, במטרה להפחית את תחושת הזרות והניכור שלהם בשלבי הקליטה הראשוניים. עוד יתבקשו צוותי החינוך וההוראה לעודד את התלמידים העולים לשתף את יתר התלמידים במידע על אורחות החיים ועל המסורות והמנהגים השונים מהמדינה שממנה הם מגיעים, כדי לצמצם את התופעה של שיח לא מכבד כלפי מדינת המוצא, המנהגים והמורשת התרבותית של התלמידים ומשפחותיהם.

טיפול בתלונות

במהלך שנת 2024 התקבלו 16 תלונות בעניין גזענות ואפליה במערכת החינוך אצל הממונה המשרדית על מניעת גזענות. רוב התלונות התקבלו מהורים לתלמידים. כל התלונות טופלו ביסודיות ובמקצועיות בשיתוף עם היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות. מתוך 16 התלונות שש תלונות נמצאו מוצדקות וננקטו צעדים משמעותיים נגד אנשי החינוך המעורבים; שלוש תלונות נסגרו ביוזמת הפונה; שלוש תלונות עדיין מצויות בהליכי בירור וטרם התקבלו החלטות בעניינן. חלק מהתלונות הוגשו נגד אגפי חינוך ברשויות מקומיות, היכן שסירבו לבקשות שיבוץ של תלמידים או לבקשות העברה של תלמידים ממוצא אתיופי או תלמידים ערבים. בירור מול הרשויות המקומיות האחראיות על השיבוצים של התלמידים העלה שהשיבוצים נעשו באופן מקצועי וענייני ולא נמצאה הצדקה לנקיטת צעדים משמעותיים כלפי המעורבים.

אחת התלונות שהתקבלה אצל הממונה על מניעת גזענות הייתה לגבי מורה ששאלה את אחת מתלמידות הכיתה שהיא מלמדת לגבי תלמיד ממוצא אתיופי. המורה תיארה את התלמיד כ"ילד שמן בעל צבע פנים שחור". התלמידה סיפרה על כך ליתר תלמידי הכיתה, והדבר הגיע לאוזניו של התלמיד. הוא נפגע מדברי המורה עד עמקי נשמתו. בעקבות חומרת האירוע זומנה המורה לשימוע וננקטו נגדה צעדים משמעותיים.

במקרה אחר מורה שאלה לגבי תלמידה ממוצא אתיופי שלא הגיעה לשיעור "איפה השחורה הזאת?" לתלמידה נודע הדבר מחברותיה, והיא סירבה להגיע ללימודים בשל כך. גם מורה זו זומנה לשימוע וננקטו נגדה צעדים משמעותיים.

במקרה אחר התבטאה מורה באופן גזעני כלפי סגנון מוזיקלי של קבוצת תלמידים ממוצא אתיופי וכינתה אותו: "מוזיקה של כושים". המורה זומנה לשימוע וננקטו נגדה צעדים משמעותיים.

בכיתת תקשורת כתבה מורה בקבוצת ווטסאפ על מורה משלימה אחרת בכיתה ממוצא ערבי "שאלוהים ייקח את איסרא יחד עם כל הערבים"; "זיבי אני עובדת שוב עם משלימה ערבייה". נוכח חומרת האמירות זומנה המורה לשימוע וננקטו נגדה צעדים משמעותיים.



משרד החקלאות ופיתוח הכפר

לא התקבל דיווח על פעילות בשנת 2024.

משרד הכלכלה

מדיניות ושיתופי פעולה

במשרד הכלכלה נושא מניעת הגזענות הוא עקרון מנחה בשגרת העבודה, ובין היתר מנסים למגר לחלוטין תופעות של גזענות, אפליה והדרה ולקדם שוויון בין כל האוכלוסיות.

פעילות פנים-משרדית

- « קיום סדנאות, הרצאות וימי עיון לעובדים בנושאי גזענות.
- « פרסום מידע לעובדי המשרד, הפצה של פרסומים רלוונטיים בנושא מאת היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות. לדוגמה, פרסום הלומדה למניעת גזענות בשירות הציבורי באמצעות פורטל המשרד ואתר המשרד.
- « שיתופי פעולה בין-משרדיים בנושא המאבק בגזענות, לדוגמה קיום אירועים עם משרדי ממשלה אחרים להעלאת המודעות למניעת גזענות וציון חג הסיגד. קיום חשיבה משותפת – שולחנות עגולים – עם נציגים של משרדי ממשלה אחרים (ועדת היגוי בין-משרדית), שיתוף של ידע מקצועי, מידע רלוונטי ופרקטיקות למניעת גזענות.
- « הנגשה של שירותים לקבוצות אוכלוסייה שונות והנגשה של מידע רלוונטי לגבי פעילויות המשרד ושירותיו, כגון פרסום פרטי הממונה על מניעת גזענות באתר המשרד, בפורטל המשרד ובאמצעות כרטיס ביקור; פרסום בלוח מודעות דיגיטלי במשרד הודעות "רצות" (טלוויזיה) בנושא מניעת גזענות; שומרי מסך בנושא מניעת גזענות; הנגשת המידע בשפות שונות, לדוגמה בשפה הערבית.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו במשרד הכלכלה תלונות בגין גזענות ואפליה.

משרד המשפטים

מדיניות ושיתופי פעולה

להלן פירוט הפעולות שנעשו במשרד המשפטים:

- « הפצת איגרות לכלל עובדי המשרד;
- « הפצת מגזין נקודת מבט;
- « הפצת סקר בנושא מניעת גזענות;
- « תחילת עבודה על יצירת סרטון שיופץ לעובדי המשרד;
- « קידום הטמעת מועדים רשמיים של אוכלוסיות הגיוון ביומן האאוטלוק;
- « התנעת מהלך בשיתוף פעולה עם רשות האכיפה והגבייה להנגשת טופס העברת כספים לנפגעי עבירה (לפגישה קדמה גם פגישת עבודה עם האחראיות על נפגעי העבירה בפרקליטות המדינה).



פעילות של גורמים בתוך משרד המשפטים בעניין המאבק בגזענות

דיווח מהמשנה לתפקידים מיוחדים:

כתבי אישום מניע גזעני: בשנת 2024 הוגשו 21 כתבי אישום שבמסגרתם יוחס מניע גזעני כנסיבה מחמירה. כתבי אישום הסתה לגזענות: בשנת 2024 הוגשו שלושה כתבי אישום שבהם יוחסה עבירת הסתה לגזענות. בשנת 2024 לא הוגשו כתבי אישום בעבירת התבטאות גזענית בספורט ובעבירה על פי חוק איסור הפליה במוצרים בשירותים ובכניסה למקומות ציבוריים, התשס"א-2000.

דיווח מן הפרקליטות:

בשנת 2024 נפגשו במוקד החירום לתמיכה ומידע לחברה הערבית בכפר קאסם פרקליט המדינה עו"ד עמית איסמן, מנכ"ל המשרד לשוויון חברתי מאיר בינג, נציגי משרד המשפטים ונציגי המשרד לשוויון חברתי עם נציגים מהחברה הערבית, ובהם ראשי רשויות מקומיות, ארגונים חברתיים ואנשי אקדמיה. במפגש דנו המשתתפים בהידוק שיתוף הפעולה בין גורמי הממשל והחברה הערבית, בעיקר בימי המלחמה, בחשיבות חיזוק האמון של החברה הערבית במוסדות המדינה ובטיוב מדיניות האכיפה של עבירות הסתה, פשיעה בחברה הערבית ועוד. פרקליט המדינה הדגיש את היד הקשה שהפרקליטות נוקטת נגד עבירות הסתה לטרור ול אלימות, ולצד זה עמד על מגננוני הבקרה הרבים שנועדו לאזן בין חופש הביטוי ובין ביטחונם של אזרחי המדינה בשעת חירום. מנכ"ל המשרד לשוויון חברתי סקר את פעולות משרדו למען הגברת החוסן החברתי וסיוע בשיפור המוגנות, לרבות פיתוח והפצה של תוכני הסברה, סיוע במיצוי זכויות ועוד. לגבי פרקליטות המדינה נאמר שהיא תוסיף לשלב זרועות עם משרדי הממשלה והחברה האזרחית למען שיפור השירות, חיזוק האכיפה וההקשבה לצורכי הציבור.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 הוגשו ליחידה שתי תלונות. בעקבות אחת התלונות ואופן הטיפול של היחידה סוכם עם סמנכ"לית הון אנושי על גיבוש נוהל עבודה והנחיות למנהלי היחידות בנושא חובת הדיווח ואופן הטיפול בתלונות. המסמך נמצא בתהליכי עבודה ויופץ בהמשך.

משרד העבודה

פעילות פנים-משרדית

בשנת 2024 התקיימו סדנאות והרצאות בנושא מניעת גזענות, והשתתפו בהן עובדים ממגוון דרגים. בסדנאות התמקדו המשתתפים בהיבטים של התבטאויות גזעניות ברשתות חברתיות מצד עובדי מדינה ובצורך לשמור על אמות מוסר ואתיקה ברשתות החברתיות ובמרחב המקצועי. זאת ועוד, התקיימו 12 הרצאות לכלל היחידות בנושאים של אתיקה ואמירות פוגעניות על רקע גזעני.

נושא מניעת הגזענות זכה לחשיפה גם ביום האוריינטציה שבו השתתפו כ-30 עובדים חדשים. ביום זה הוצגו עקרונות חשובים של שוויון והכלה. ימי האוריינטציה הם פלטפורמה חשובה לחשיפת עובדים חדשים לקידום ערכים של סובלנות ואחריות חברתית ומניעת גזענות תוך הדגשת הטיפול המשמעותי במקרים של בגזענות, כחלק מהפעילות השוטפת של משרד עבודה.

פיתוח המודעות למניעת גזענות:

« סדנת ניהול קונפליקטים לצוותים, ל-30 עובדים במינהל הסדרה ואכיפה. הסדנה התמקדה בניהול קונפליקטים בין-תרבותיים ובפיתוח שיתופי פעולה יעילים ומכבדים בין עובדים ממגוון רקעים. במסגרת זו עלה הצורך לתת מענה לצוותים מעורבים בצל מלחמת חרבות ברזל.

« סדנת גיוון במסגרת קורס פיתוח מנהלים שבה השתתפו כ-80 עובדים. הסדנה כללה תכנים שהקנו למנהלים תפיסה וכלים ניהוליים של גיוון וכן חשיפה והיכרות עם אוכלוסיות מגוונות.



- « עשרה מפגשים עם כ-51 מנהלים מדרגים ורקעים שונים, בשיתוף עם תוכנית "תעסוקה שווה" והמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות, בנושא ניהול מודע טראומה וניהול של עובדים עם מוגבלות.
- « קורס ערבית לכ-61 עובדים במטרה לקדם שוויון והכלה וכדי לשפר את ההבנה הבין-תרבותית ולהכשיר עובדים לתקשורת מיטבית עם אוכלוסיות דוברות ערבית.
- « שימוש מיטבי במשאבים הקיימים והרחבת פעילות המשרד באמצעות כוח אדם פנימי, תוך שילוב נושאים חדשים בפעילויות קיימות. לדוגמה, ימי אוריינטציה וסדנאות המועברות על ידי עובדי המשרד. ניצול המשאבים הזמינים בתוכניות תעסוקה והכוון, הנמצאות בהתקשרות עם המשרד, וניצול תקציבי הפעילות השוטפת של האגפים השונים, כדי להבטיח שהשירותים המוצעים יהיו מקיפים, יעילים ויתבצעו תוך שמירה על יעילות תקציבית.
- « מהלכים להנגשת השירותים וטיובם, בין היתר מתוך רצון לתת מענה מיטבי לפגיעות שנגרמו במהלך המלחמה. הוקם חדר מצב (חמ"ל) בשיתוף פעולה עם שירות התעסוקה, משרדי ממשלה רלוונטיים וגורמים מהמגזר השלישי. מטרת החמ"ל הייתה לסייע לאוכלוסיות מרקעים שונים שנפלטו משוק העבודה להשתלב בו מחדש, תוך מתן מענה מותאם אישית בשפות שונות. במענה לצורך בהנגשה דיגיטלית של שירותי המשרד עודכן האתר באופן שהוא כולל תרגום של השירותים לשפות שונות, במטרה להבטיח שוויון בהנגשה ובקבלת מידע לכלל האוכלוסיות.
- « כחלק מהמאמץ המתמשך למניעת גזענות בשנת 2022 יתקיימו פעולות שעשויות לתרום רבות למאבק בגזענות ולשיפור המודעות בנושא. בין היתר אנו פועלים לגיוס של עובדים וסטודנטים מאוכלוסיות מגוון באמצעות מרכזי ההכוון שלנו. גיוס עובדים מאוכלוסיות מגוונות הוא צעד חשוב בקידום ערך השוויון ויישום פרקטי של מהלכי המאבק בגזענות, קידום ההכלה והשתלבות של אוכלוסיות מודרות בשוק העבודה בפרט ובחברה בכלל.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 טיפל המשרד בשתי תלונות בנושא גזענות. כל תלונה נבדקה בקפידה, והתקיימו פעולות משמעתיות לפי המדיניות של המשרד ונהליו, במטרה להבטיח פתרון הולם ומקצועי לכל מקרה. במקרה אחד ננזפה עובדת בגין אמירותיה הגזעניות, והוחלט שלא לאפשר להאריך את שירותיה. במקרה אחר נרשמה לעובדת נזיפה בגין התנהלות בלתי הולמת.

משרד הפנים

מדיניות ושיתופי פעולה

במהלך השנה הועברו תכנים באמצעות איגרות לעובדים בימי ציון מיוחדים הקשורים לנושא הגזענות.

בשל מחסור בתקציב ורגישות משרדית ובצל מלחמת חרבות הברזל לא נערך בשנה זו כנס כללי. בתחילת שנת 2025 מתוכנן כנס משולב לשלוש הממונות במשרד - ממונה על מניעת גזענות, ממונה על שיוון מגדרי וממונה על גיוון תעסוקתי - במטרה להטמיע את ערכי השוויון, הגיוון והכלת השונה והאחר וכן ליצור שיח משמעותי בקרב עובדי המשרד. הכנס יעסוק במציאות המורכבת שאנו חיים בה ובתופעות קשות של שנאה, של גזענות, של אלימות, של פלגנות ושל חוסר סובלנות וכן בגיוון ההון האנושי במשרד הפנים.

פעילות פנים-משרדית

« למידת צרכים: סקר שמטרתו לבחון את האקלים הארגוני ואת תחושת השייכות בקרב עובדי המשרד, לקבל מידע ולהפיק לקחים. שאלון הסקר נבנה עם הממונה על הגיוון התעסוקתי ועם הממונה על המאבק בגזענות והופץ בקרב עובדי המשרד. בעקבות ממצאי הסקר נבנו תוכניות פעולה משותפות לשיפור המעמד של כל אחד ואחת מעובדי המשרד, בוצע ניתוח כללי של הצרכים והוכנה תוכנית עבודה.



- « פרקטיקות ארגוניות: במשרד הפנים קיים אגף לעדות דתיות המעניק שירותי דת לכלל העדות הלא יהודיות: מוסלמים, דרוזים, נוצרים, אחמדים, שומרונים ובהאים. מטרת האגף היא לשמש גוף מרכזי המספק שירותי דת מקצועיים לכל העדות הלא יהודיות במדינת ישראל, לחזק את הקשר בין העדות השונות, לקיים פעילות למען סובלנות וחיים משותפים, לבנות מערכת יחסים טובה בין העדות השונות ומוסדות המדינה ולתת תמיכה וסיוע בבנייה, בשיפוץ ובפיתוח של מבני דת ובתי עלמין לכלל העדות. בהנחיית היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים ובמטרה לשפר את תחושת השייכות של עובדי האגף ולקדם תרבות שוויונית בתוך המשרד נערך אבחון שכלל שיח עם עובדי האגף, ניתוח הסוגיות שהועלו והצגתן למנכ"ל המשרד. על בסיס ממצאי האבחון, לבקשת המנכ"ל, נבנתה תוכנית עבודה לשיפור קשרי העבודה וממשקי האגף עם שאר יחידות המשרד ולחיצוק תחושת השייכות ומעמד האגף במשרד. בשנת 2024 המשיך סמנכ"ל המשרד בפעילותו בשיתוף אגף כוח אדם ואגף הרווחה להשוואת תנאי עובדי המשרד לאנשי הדת והוקצו לכך משאבים כספיים וארגונים רבים, כולל סל רווחה, השתלמויות, תנאי העסקה ועוד.
- « מהלכים להנגשת השירותים לציבור: במטרה לאפשר לאוכלוסייה הערבית במדינת ישראל להיחשף לפעילות המשרד נמצא אתר משרד הפנים בהליך תרגום כולל (עד כה תורגמו 70% מהתכנים).
- « תקציבים: הסברה; פרקטיקות ארגוניות אגף לעדות דתיות 400,000 ש"ח; הנגשת שירותים ציבוריים 100,000 ש"ח.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא הוגשו במשרד הפנים תלונות בגין אפליה וגזענות.

משרד ראש הממשלה

מדיניות ושיתופי פעולה

הנהלת המשרד בראשות מנכ"ל המשרד, מר יוסי שלי, רואה חשיבות רבה במאבק נגד גזענות. מתוך אמונה עמוקה בשוויון אנו פועלים לטיפול סביבת עבודה מכילה, מכבדת ונקייה מאפליה, שבה כלל עובדי המשרד מרגישים מוערכים ומוגנים. אנו מעודדים כל עובד שחוזה גזענות או שהיה עד לאירוע גזעני לדווח על כך. אנו מתייחסים במלוא הרצינות לדיווח, וכל דיווח מטופל בדיסקרטיות. בשל חשיבות הנושא יזמנו וביצענו מגוון פעילויות שמטרתן לקדם סביבת עבודה מכילה ומגוונת, מתוך אמונה שהפעילויות האלה תורמות תרומה משמעותית להפחתת הגזענות במשרדנו ומקדמות סביבת עבודה מכילה ומגוונת. אנו נמשיך לפעול בתחום זה בעקביות, מתוך הבנה שהמאבק בגזענות הוא תהליך מתמשך הדורש התמדה.

פעילות פנים-משרדית

- « תקנות, אמנות, מדיניות שהמשרד קידם בנושא המאבק בגזענות: נוהל טיפול בתלונות בנושא גזענות הופץ לכלל עובדי המשרד. מטרת הנוהל לקדם אקלים ארגוני בטוח ומכבד, לפרסם את הכתובת במשרד להגשת תלונות בנושא גזענות ולהעביר את הטיפול בתלונות ליחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים, לספק את המידע הדרוש לגבי תהליך הגשת תלונה על רקע גזענות בתוך המשרד וללוות את המתלוננים.
- « שיתוף פעולה בין-משרדי: קיימנו פגישה בזום עם אחת מיחידות המשרד שבה עלה חשד שקיים שיח גזעני. הפגישה נועדה להעלות את המודעות נגד גזענות ואפליה ולחדד את האיסור לגבי קיום שיח פוליטי. בפגישה נכחו גיא דוד, מנהלת אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה ונציג המחלקה המשפטית שהבהיר את עמדתנו הרואה בחומרה יתירה התבטאויות פוגעניות העלולות לעיתים אף להוות עבירה פלילית.

« פעילויות המשרד בנושא מאבק בגזענות:

- נשלח לעובדים דוא"ל עם המסר שאנו מבקשים בימים מורכבים, עצובים ורגישים אלו לשמור על מרקם אנושי וחברתי מאוחד. העובדים התבקשו להימנע מפגיעה הדדית בדיבור או במעשה ומשיחות על רקע לאום, דת ונושאים פוליטיים. לדוא"ל צורפו הנחיה מאת גיא דוד, מנהל אגף המשמעת, חוזר משמעת התבטאות עובדי מדינה ומניעת גזענות ואיגרת מטעם היחידה לתיאום המאבק בגזענות.
 - קיום ישיבות ועדת היגוי למניעת גזענות ואפליה שבהם נדונים נושאים העוסקים בגיוון, בהכלה ובמניעת גזענות.
 - פרסום מידעון בנושא גזענות לכלל העובדים כדי להעלות את המודעות לגבי גזענות, הטיות ואפליה.
 - פרסום מגזין נקודת מבט מדי רבעון, בהתאם לפרסום משרד המשפטים.
 - הקמת שותפויות עם ארגונים המתמקדים בקידום עובדים מרקעים שונים ומדתות שונות, כדי להרחיב את מאגר המועמדים במכרזים.
 - פורום שולחנות עגולים לעובדים מרקעים ומדתות שונות המעודד דיוני פאנל המקדמים מודעות והבנה, רעיונות לקידום והצפת חסמים. הפורום נועד לספק פלטפורמה לעובדים לחלוק חוויות ולהעלות את המודעות לנושאים הקשורים לגזענות ולגיוון תעסוקתי.
 - פורום שולחנות עגולים למנהלי יחידות ואגפים שמטרתו ללמוד על האתגרים ועל החסמים העומדים בפני מנהלים המגייסים עובדים מאוכלוסיית גיוון ולטכח תרבות מכילה במקום העבודה שבו עובדים מרקע מגוון מרגישים מוערכים ומוגנים.
 - יישום יוזמות החוגגות ומקדמות תרבויות ומסורות שונות בתוך המשרד – פרסום איגרות חג שמח לעובדים בני דתות שונות מסמנכ"לית בכירה הון האנושי ופרסומי "הידעת?" בנושא חגים ומועדים של בני עדות שונות.
 - קיום אירוע מושקע ומכובד לציון חג הסיגד שאליו הוזמנו כלל עובדי המשרד. האירוע כלל הרצאה מלמדת על מהות החג, הוצגו פריטים אותנטיים והוגש כיבוד עשיר.
 - פרסום תאריכים מיוחדים לציון: יום הגזענות הבין-לאומי, יום המודעות הבין-לאומי לאוטיזם, היום הבין-לאומי לאנשים עם מוגבלות.
 - הרצאה של גברת עדינה בר שלום, בתו של הרב עובדיה יוסף, לציון צום תשעה באב. ההרצאה עסקה בצורך להימנע משיח מפלג ומשנאה ולהיות מאוחדים דווקא בעת הזאת.
 - שיתוף תכנים המקדמים הבנה ואמפתיה כלפי רקע גזעי ואתני שונה.
 - פרסום סקר בנושא גזענות במקום העבודה מטעם משרד המשפטים שנועד לשקף תמונת מצב כדי לייצר תוכניות עבודה ופעולות מערכתיות שיביאו ליצירת סביבת עבודה בטוחה ומכילה לכלל העובדות והעובדים, להגביר את האמון של העובדים במערכת ולהטמיע תרבות ארגונית נוגדת גזענות ומקדמת שוויון וכבוד לכל אדם. על הסקר ענו 115 עובדים ממשרד ראש הממשלה.
- « תקציב: במהלך שנת 2024 תוקצבו פעילויות לקידום שלל פעילויות להגברת מודעות לשוויון מגדרי, גיוון תעסוקתי ולמניעת גזענות בכ-360,000 ש"ח.

טיפול בתלונות

בהמשך לתלונה משנה קודמת התקיימה פגישה עם כלל העובדים, בהשתתפות גיא דוד ונציג המחלקה המשפטית, להעלאת המודעות נגד גזענות ואפליה ולחידוד האיסור לקיים שיח פוליטי.



משרד הרווחה והביטחון החברתי

פעילות-כנים משרדית

במסגרת המאמצים למניעת גזענות במשרד הרווחה והביטחון החברתי נעשה הפעולות האלה:

- « ימי אוריינטציה: קיום ימי אוריינטציה פעמיים בשנה לעובדים חדשים, תוך שילוב נושא המאבק בגזענות באופן אינטגרלי בתכנים של היום.
- « לומדת משמעת: התייחסויות לפרקטיקות של מניעת גזענות והתנהגות מדירה ומפלה בלומדת משמעת. כלל העובדים צריכים להכיר את הלומדה.
- « קורסי מנהלים: קיום שני קורסים למנהלים ולמפקחים שבהם הוצגו ונידונו הנושאים מניעת גזענות וגיוון תעסוקתי.
- « ועדת היגוי: הקמה של ועדת היגוי משרדית בשיתוף ממונה גיוון תעסוקתי, ממונה שוויון מגדרי וממונה על מניעת גזענות, בראשות סמנכ"לית בכירה הון אנושי.
- « שיתוף פעולה עם היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות – קיום שתי פגישות עם ד"ר גליה בונה בנושא פתרון פרקטיקות מול יחידות הסיוע.
- « הפצת מידע: הפצת המגזין נקודת מבט בקרב עובדי המשרד.
- « סקר מודעות: הפצת סקר מודעות לנושא מניעת גזענות בארגון בקרב עובדי המשרד.
- « מכתבי ברכה ואיגרות: שליחת מכתבי ברכה לחגים לכלל העובדים: יהודים, מוסלמים ונוצרים.
- « התייחסות לקבוצות מיעוט: התייחסות לקבוצות מיעוט בלומדת החובה שהופצה לכלל העובדים, תוך התמקדות בהיבטים פוליטיים ומשפטיים.
- חשוב לציין כי תקציב ימי עיון ופעילות הדרכה נמצא באחריות הממונה על מניעת גזענות במשרד, אך לא הוקצו תקציבים לפעילויות בנושא גיוון תעסוקתי, שוויון מגדרי ומניעת גזענות בשל מצב החירום.
- יצוין שהסמנכ"לית הבכירה להון אנושי, הגברת מרי יוסף, מעודדת את שיתופי הפעולה במשרד בתחומי מניעת גזענות, גיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי ורואה בדבר צורך אמיתי בארגון מאתגר והטרוגני כשלנו.

טיפול בתלונות

- בשנת 2024 טיפל המשרד בשתי תלונות: במקרה אחד בין מנהלת לעובדת ומקרה שני אזרח מול גורם במשרד. הטיפול בשתי התלונות הסתיים.
- ביחידת הסיוע במחוז תל אביב היה מקרה יחידתי ולא אישי שבו עלו טענות על הדרת עובדות ערביות מקליטת עובדים במלונות מפונים. המקרה טופל בשיתוף היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות.

משרד התחבורה

מדיניות המשרד ושיתופי פעולה

במשרד התחבורה דוגלים באפס סובלנות כלפי גזענות, ונבנה נוהל למניעת התנהגות פוגענית בעבודה, הכולל בתוכו התייחסות גם לנושא הגזענות. הנהלת המשרד, בתמיכת השרה והסמנכ"ל, מחויבת לתהליך שיפור האקלים הארגוני. מעבר לאכיפה ולוועדות משמעת, במשרד דוגלים בגישה משתפת וחיובית, המתקיימת מתוך שיח והבנה, וניכר שיתוף הפעולה מצד המנהלים והעובדים ליצירת אקלים ארגוני מיטבי.



פעילות פנים-משרדית

משרד התחבורה פעל באופן נרחב לקידום המודעות למניעת גזענות:

- « הגברת מהרטה ברוך-רון הרצתה בכל מחוזות המשרד על מניעת גזענות.
- « הופצו חוזרים בדואר אלקטרוני בנושא מניעת גזענות, פורסם המגזין נקודת מבט, פורסם מידע בתקשורת הפנימית (טלוויזיה, אינטרנט), נעשה בפרסום באתר המשרד ובמידעון והופץ סקר בנושא גזענות במקום העבודה.
- « יחידה במחוז הדרום (רישוי באר שבע) קיימה תוכנית הרצה (פיילוט) מקיפה, שכללה הכשרה, אימון וליווי אישי של כל העובדים ויצירת שיח מכבד. תוכנית ההרצה תמשיך להתפתח ליחידות אחרות במשרד התחבורה.
- « פעילות למניעת גזענות וליצירת תרבות ארגונית מיטיבה. בין היתר מעודדים במשרד שיח מכבד ואקלים מיטבי. תרבות ארגונית זו נשענת על תהליכים ארגוניים הכוללים למידה והטמעה של ערכים וכלים לשיפור התקשורת הפנים-ארגונית בקרב מנהלים ועובדים. באמצעות תהליכים חיוביים ומכלילים אלה ניתן למנוע גילויים שליליים, כגון גזענות.
- « צוות ייעודי הוקם במשרד במטרה להנחיל תרבות ארגונית מיטיבה ולהטמיע כלים לשיפור מערך היחסים הפנים-ארגוני.
- « למשרד חשוב מאוד לגייס עובדים שיפעלו באופן אקטיבי למניעת גילויי גזענות. בשנת 2024 התמקדו במשרד בזיהוי התנהגות פוגענית ובהתמודדות עימה. תהליך זה כלל בקרה וליווי פרטני של עובדים, במטרה לגייס אותם כסוכני שינוי בסביבת העבודה שלהם. כמו כן הוגדרו משימות קונקרטיות ויעדים כדי לעמוד באבני הסף של התהליך ובמטרותיו.
- « תקציב – בשנת 2024 היה תקציב ההרצאות 12,285 ש"ח.
- « במשרדי הרישוי הפרוסים ברחבי הארץ יש עובדים הנותנים מענה לאוכלוסיות מקבוצות מיעוט. נוסף על כך, במשרדי הרישוי אפשר למלא טפסים בשפות שונות (ערבית ואנגלית) ולהיבחן במבחן התאוריה באמהרית.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 טופלו שישה מקרים.

משרד התיירות

פעילות פנים-משרדית

- משרד התיירות מקדם תרבות ארגונית המושתתת על כבוד הדדי, על שוויון הזדמנויות ועל הכלה, תוך שימת דגש מיוחד על מניעה של גזענות ואפליה בקרב עובדי המשרד. אנו מאמינים שבעידן שבו התיירות מהווה גשר בין תרבויות ועמים, יצירת סביבת עבודה מכבדת ומגוונת היא המפתח לתעשיית תיירות בריאה ומשגשגת.
- « ציון ימים: היום הבין-לאומי למאבק בגזענות; היום הבין-לאומי לזכויות אנשים עם מוגבלות; הפצת ברכות על ידי המנכ"ל לכל העובדים לרגל חגים ואירועים מיוחדים של כל הדתות וקבוצות המיעוט.
- « מודעה גרפית (באנר) ייחודית של גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות בפורטל הארגוני המכוון את העובדים לריכוז של כל החומרים והתכנים הרלוונטיים באופן נוח ושימושי, כולל פרסום והנגשת פרטי קשר של הממונה במשרד ושל היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים.
- « הקמת צוות מיוחד עם עובדים מרקע מגוון לקידום שיח והבנה בין תרבויות ופיתוח תהליכים של שוויון ומניעת גזענות.



פרק ב' | הפעילויות למניעת גזענות

- « שיחות אישיות עם עובדות ועובדים מרקע מגוון בנושא האקלים הארגוני ותחושת השייכות והשוויוניות.
- « הפצת הסקר בנושא גזענות במשרד התיירות.
- « הפצת המגזין נקודת מבט לכלל העובדים.
- « קיום פעילויות, סדנאות, הרצאות, סיורים לכל העובדים להיכרות עם קבוצות אוכלוסייה שונות, קבלת האחר והשונה ויצירת סביבה ארגונית שוויונית ומכבדת:
- הרצאה של יובי תשומה, זוכת פרס ראש הממשלה ליזמות חברתית ומדליקת משואת העצמאות לשנת תשע"א, על פעילותה החברתית לרגל יום הזיכרון לנספי יהודי אתיופיה, כולל כיבוד אתיופי (בשיתוף עם משרד הגנת הסביבה ורשות המסים).
 - הרצאה של הרבנית עדינה בר שלום, כלת פרס ישראל על נושאים אקטואליים בחברה החרדית (בשיתוף עם משרד הגנת הסביבה ורשות המסים).
 - יום היכרות עם החברה החרדית: סיור בבני ברק ומפגשים עם דמויות מהחברה החרדית.
 - הרצאה של ברהנו טגניה, עיתונאי חדשות 12 על המסע מאתיופיה, קשיי הקליטה ותופעות גזענות בדרך (בשיתוף עם רשות המסים).
- משרד התיירות ימשיך לפעול לקידום שוויון וכבוד הדדי, מתוך הכרה כי רק סביבה נקייה מגזענות ואפליה תאפשר לתעשיית התיירות הישראלית לממש את מלוא הפוטנציאל שלה כמנוע צמיחה כלכלי וכגשר בין-תרבותי.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו במשרד התיירות תלונות בגין גזענות או אפליה.

משרד התקשורת

בשל היעדר תקציב בשנת 2024 לא היו אירועים מיוחדים של הממונה למניעת גזענות. לצד האמור נבהיר כי לא היו תלונות כלשהן על אירועים גזעניים בתוך המשרד או מחוצה לו שהגיעו לפתחנו. עם זאת, הופצו בדוא"ל ונתלו במעברים כל העלונים והמידעונים שהיחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים שלחה לנו

משרד התרבות והספורט | חדשנות, מדע וטכנולוגיה

לא הוגש דיווח.



יחידות סמך

בתי הדין הרבניים

מדיניות ושיתופי פעולה

בתי הדין הרבניים לא קידמו חקיקה או תקנות ייעודיות בנושא זה בשנת 2024, אך פעלו לפי הנחיות ממשלתיות לקידום שוויון. העובדים והעובדות בבתי הדין הרבניים מחויבים להמשיך ולפעול לקידום חברה שוויונית ומכבדת במסגרת תפקידם הציבורי.

פעילות פנים-ארגונית

« הפצת מידע, פעילות בצוותים והדרכות:

1. כחלק מהפעילות להעלאת המודעות ולחיזוק השיח בנושא מניעת גזענות, התפרסם "קול קורא" בין כלל עובדי בתי הדין להציע סיסמה (סלוגן) המביעה את רעיון מניעת גזענות. הוצעו עשרות סיסמאות, והסיסמה המנצח נבחרה על ידי ועדה בראשות סמנכ"לית ההון האנושי והמינהל. תוצאות התחרות הוכרזו בפני כלל העובדים, וצוין הזוכה לצד המקום השני והשלישי. הסיסמה הזוכה שולבה מאז בכל הודעה או דף הסבר מטעם הממונה למניעת גזענות וגיוון. פעילות זו תרמה במידה רבה להעלאת המודעות וליצירת שיח חיובי וערכי בקרב עובדי בתי הדין.

2. מדי תקופה הופצו לכלל עובדי בתי הדין פסיקות בנושא התבטאויות גזעניות ופוגעניות שאירעו בשירות הציבורי. מטרת ההפצה להדגיש את חשיבות הבנת המסרים וההשלכות הנובעות מהתנהגויות מסוג זה. בין הפסיקות שהופצו ניתן לציין פסיקה שעסקה בהתבטאויות גזעניות ופוגעניות כלפי עובד ממוצא אתיופי ופסיקה שעניינה אפליה ממניעים דתיים ועוד. הפצת הפסיקות מסייעת בהטמעת ערכי שוויון וכבוד בקרב עובדי בתי הדין הרבניים ומקדמת שיח ערכי ורגיש יותר.

3. במסגרת הפעילות להעלאת המודעות למניעת גזענות התקיימה יוזמה לציון חג הסיגד. עובד אחד שיתף את עובדי בית הדין בזיכרונות אישיים מהכפר שבו נולד וסיפר על משמעות החג. כמו כן, נחשפנו למצגת הקשורה לחג הסיגד, תוכן המצגת העשיר את הידע של העובדים על המסורת והתרבות של קהילת יהודי אתיופיה.

4. במהלך השנה הופצו לכלל עובדי בתי הדין גיליונות המגזין נקודות מבט (גיליונות 10, 11, 12, 13), גיליונות אלו עוסקים בסוגיות שונות הקשורות לשוויון ולמניעת אפליה וגזענות. העובדים הוזמנו לעיין בתכנים ולהעמיק בנושאים החשובים הללו כחלק מהמאמצים להעלאת מודעות וליצירת שיח ערכי בארגון.

5. הופץ לכלל עובדי בתי הדין סקר אנונימי בנושא גזענות במקום העבודה, במספר הזדמנויות. מטרת הסקר הייתה לקבל תמונת מצב עדכנית לגבי תפיסות העובדים במשרדנו בנוגע לנושא זה ולהסיק מסקנות. לשם נוחות העובדים צורף קישור לסקר וכן קישור לסרטון המסביר את חשיבותו של הסקר ואת אופן מילוי. נוסף על כך, הופיעה הפניה לסקר במגזין נקודת מבט מספר 13, כאמור גיליון המגזין הופץ לכלל העובדים.

6. הופצו מידע ואיגרות לעובדים במהלך השנה וצוינו מספר אירועים חשובים לזימון לשיתוף: ציון היום הבין-לאומי למאבק בגזענות, תוך הדגשה והכנייה לגיליון המגזין נקודת מבט מספר 11 שהתייחס ליום זה; ציון היום הבין-לאומי לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות; יום הזיכרון ליהודי אתיופיה שנספו בדרכם לישראל; יום הגיוון הבין-לאומי, לרבות הזמנה לוובינר שהיה פתוח לכלל העובדים לרגל יום זה, שיתוף העובדים בדוח הגיוון וייצוג בשירות המדינה וכן שיתוף העובדים בציון המדד של משרדנו.

« ועדת היגוי: כונסה ועדת היגוי מצומצמת בראשות הסמנכ"לית להון אנושי ומינהל שבחרה בסיסמה הנבחרת ודנה בהעלאת המודעות לנושא מניעת גזענות ואפליה.



פרק ב' | הפעילויות למניעת גזענות

« מהלכים להנגשת שירותים ציבוריים ולצמצום פרקטיקות מדירות לקבוצות אוכלוסייה שונות: חלק מהמהלכים בתחום זה החלו בעבר והפכו לנוהל קבוע בבתי הדין הרבניים. התשתיות שהתחילו להיווצר הפכו לשגרת עבודה קבועה.

1. הקצאת תקן מגשר ליוצאי אתיופיה ואיושו: בעקבות צורך שעלה מהשטח ולצורך שיפור השירות ליוצאי אתיופיה. בין היתר הדבר תרם בתרגום רגיש לאוכלוסייה, בסיוע בהגשת בקשות ובהסברת התהליך המשפטי, ליווי במהלך הדיונים והבהרת הסוגיות ההלכתיות.

2. השתתפות בהכשרות מקצועיות וימי עיון: במהלך השנה השתתפה הממונה המשרדית במספר הכשרות מקצועיות וימי עיון בתחום מניעת גזענות ואפליה. בין היתר היא קיימה פגישות היכרות, שיחות אישיות והדרכות עם היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות עם כניסתה לתפקיד. כמו כן היא השתתפה בסדנה למניעת גזענות במקום העבודה, בהכשרה בטיפול בתלונות באמצעות סימולציות במרכז ההדרכה בהר הצופים, במפגש מקוון בנושא סקר על גזענות במקום העבודה בשירות הציבורי וביום עיון ייחודי לציון הגיוון.

« תקציב: בשל גירעון בתקציב לא הוקצו תקציבים ייעודיים לנושא מניעת גזענות בשנת 2024.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 התקבלה תלונה אחת שהעלתה חשד לעבירת משמעת בשירות המדינה לפי חוק המשמעת. התלונה הוגשה על ידי עובדת בית הדין שארגנה כנס עבור דיינים. במהלך הכנס הופיעו שני אנשים מרשות אחרת וביקשו להתכבד בכיבוד שיועד לדיינים בלבד. בתגובה לסירובם, הנילון התבטא באופן פוגעני בגנות חרדים ובכך פגע במתלוננת. הממונה טיפלה בתלונה על פי הנחיות היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות. לבקשת המתלוננת בלבד הוחלט שלא להעביר את התלונה לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה ולטפל בה ברמת הרשות בלבד. בשל קשיים באיתור הנילון ולאחר בקשת המתלוננת לסגור את התלונה ללא המשך בירור מעמיק, נסגרה התלונה בהתאם לרצונה. כאמור, בעקבות אירוע זה משתפת הממונה את עובדי בית הדין בתקצירי פסיקה לדוגמה בנוגע להתבטאויות פוגעניות וגזעניות המעודדות אותם לפנות אליה לשם הגשת תלונות נוספות ככל שיידרש.

הנהלת בתי המשפט

פעילות פנים-ארגונית

« נערכו סיורים לכ-400 עובדים בנושא החברה החרדית. הסיורים נערכו בבני ברק בשיתוף העירייה.

« אחת לרבעון התכנס פורום בראשות הסמנכ"לית להון האנושי. בפורום השתתפו: ממונה גיוון תעסוקתי, ממונה לשיווין מגדרי וממונה מניעת גזענות ונציגי עובדים ממוצא אתיופי ומהחברה החרדית. בפורום הועלו נושאים שונים ונדונו בו רעיונות ליישום, הן בעניין מניעת גזענות, הן בעניין גיוון תעסוקתי והן בעניין שיווין מגדרי.

« הועברו לעובדים של הנהלת בתי המשפט הרצאות וקורסים ייעודיים וכן הסבר על נושא מניעת הגזענות והדרכים לטיפול במקרים של גזענות.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו בהנהלת בתי המשפט תלונות בגין גזענות ואפליה.



הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

פעילות פנים-ארגונית

פעילות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (למ"ס) בנושא מניעת גזענות ואפליה במהלך שנת 2024 הושפעה מהמשך מלחמת חרבות ברזל, וכתוצאה מכך חלק מהפעילות שתוכננה לא יצאה לפועל או שבוצעה באופן חלקי להלן פירוט הפעילויות שבוצעו בשנת 2024:

- « פרסום איגרת לכלל העובדים בעקבות המלחמה לגילוי סובלנות וסבלנות בין העובדים.
- « ועדת ההיגוי בעניין גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות כונסה מספר פעמים במהלך השנה.
- « התקיים מפגש של שולחנות עגולים בנושא מניעת גזענות בצל המלחמה ודיון על היחסים בין קבוצות האוכלוסייה השונות.
- « יצא סקר מקדים (פריטסט) לסקר שוויון ואפליה במהלך שנת 2024. בעקבות הסקר המקדים שהתקיים בשנת 2024, יצא לפועל הסקר בשנת 2025.
- « התקיימה הדרכה בעניין מניעת גזענות לעובדי אגף הביטחון בלמ"ס.
- « פרסום שוטף של ברכות ומיידעים ("הידעת?") בנוגע למועדים ולחגים שונים של קבוצות האוכלוסייה השונות בלמ"ס.
- « פרסום פרטי הממונה על מניעת גזענות באתר הלמ"ס ובפרסומיו.
- « פורסמה האפשרות והדרכים השונות להגשת תלונה במקרה של פגיעה על רקע גזעני.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו בלמ"ס תלונות בגין אפליה וגזענות.

המדפיס הממשלתי משרד האוצר

מדיניות ושיתופי פעולה

מודעות היא הצעד הראשון והמשמעותי ביותר במאבק בגזענות. מתוך הבנה זו פעלנו לאורך כל השנה ליצירת שיח פתוח, מכיל ומודע יותר לנושא. כחלק מהפעילות הופצו איגרות מידע, סרטונים וחומרי הסברה שנועדו להדגיש את חשיבות המאבק באפליה ואת הצורך בשוויון הזדמנויות לכלל העובדים. נוסף על כך, צוינו ימים ומועדים רלוונטיים, בימים אלה שולבו תכנים ייחודיים באתר היחידה, בפורטל המשרדי ובמערכות התקשורת הפנימיות. גם חוויות אישיות של עובדים שולבו בשיח הפנימי, כדי לחזק את ההזדהות וליצור מרחב שמקדם הכלה ושוויון.

פעילות פנים-ארגונית

- « נוסף על הפעולות היום-יומיות יוחדה מחשבה לקיום אירועים גדולים ומשמעותיים שמטרתם להעלות את המודעות לנושא מניעת הגזענות בקרב כלל עובדי המדפיס הממשלתי. לדוגמה, פעילויות הקשורות ליום הבין-לאומי לזכויות האדם. במסגרת זו הייתה כוונה לשלב הרצאות מומחים ולהקרין סרטים בנושא. אף על פי שהתכנון המקורי כלל שני אירועים לפחות במהלך השנה, בפועל התקיים אירוע אחד בלבד. עם זאת, הפעילות שהתקיימה עוררה עניין רב, והשאיפה היא להרחיבה בשנים הבאות.
- « טיוב יחסים בין העובדים: סביבת עבודה בריאה ומכילה תלויה לא רק במדיניות רשמית, אלא גם ביחסים הבין-אישיים שבין העובדים. כדי לחזק את תחושת השייכות ולמנוע חיכוכים על רקע של הבדלים תרבותיים או מגדריים, הוחלט לרתום את צוות ההיגוי של המשרד לקידום פעילויות שנועדו לשפר את היחסים הפנים-



ארגוניים. במסגרת זו התקיימו ישיבות שבהן גובשו רעיונות שונים, חולקו משימות ונבחנו דרכים חדשות לשילוב עקרונות של גיוון ושוויון בתהליכי העבודה היום-יומיים. אף על פי שהתוכנית יצאה לדרך, היה היישום בפועל חלקי, ויש כוונה להעמיק את הפעילות בתחום זה בשנה הקרובה.

« רתימת הנהלת המשרד לנושא: לצד הפעולות המתבצעות ברמה הפרקטית, קיימת חשיבות עליונה להבטיח שהתמודדות עם נושא הגזענות תיתמך על ידי הנהלת היחידה ותהיה חלק בלתי נפרד מסדר היום של הארגון. לשם כך, נעשה מאמץ לרתום את ההנהלה הבכירה לפעילות באמצעות הקמת צוות היגוי משרדי שילווה את העשייה ושיוביל תהליכים משמעותיים בתחום. הצוות, המורכב מבעלי תפקידים שונים בארגון, נועד לגבש תוכניות עבודה, לקיים דיונים מקצועיים ולתת מענה לסוגיות מורכבות שעלו מהשטח. למרות שהתקיימו חלק מהפגישות שתוכננו, הפעילות לא מומשה במלואה, ויש צורך להעמיק את המעורבות של הדרגים הבכירים כדי להבטיח השפעה רחבה ומעמיקה יותר בארגון.

טיפול בתלונות

כחלק מהמאמץ להתמודד עם תופעות של אפליה וגזענות, אחד מהצעדים העיקריים שננקטו הוא יצירת ערוץ נגיש ואפקטיבי להגשת תלונות. לפיכך פרטי הקשר של הממונה פורסמו במדיות השונות באתר היחידה, בפורטל הארגוני, באמצעות הודעות בוואטסאפ, על גבי כרזות ברחבי המשרד ובלוחות המודעות האלקטרוניים. כמו כן, עובדי היחידה מתודרכים פעמיים בשנה לגבי הכתובת הייעודית לטיפול בתלונות. מהלך זה נועד להגביר את המודעות לזכויות העובדים ולאפשר להם להרגיש בטוחים בהעלאת סוגיות של אפליה וגזענות.

בשנת 2024 לא התקבלו במדפיס הממשלתי תלונות בגין גזענות ואפליה, אך ההיערכות המוקדמת והפרסום המתמשך מבטיחים כי כל עובד יידע כי יש לו למי לפנות במקרה הצורך.

מינהל המחקר החקלאי – מכון וולקני

מדיניות ושיתופי פעולה

מינהל המחקר החקלאי הוא מוסד מחקר הדוגל במציאות תוך פיתוח כלים ושיתופי ליישום בשטח, לטובת כלל אוכלוסיית מדינת ישראל. מתוך תפיסה זו מינהל המחקר מקיים שיתופי פעולה מחקריים רבים בכלל רחבי המדינה ובשיתוף של כל מוסד אקדמי המלמד מקצועות רלוונטיים למחקר ואף מול בתי ספר ברחבי הארץ לטובת גידול דור החקלאים הבא. המינהל מארח סטודנטים מהארץ ומחו"ל מלווה משלחות מקצועיות מכלל רחבי העולם הבאות ללמוד על הפיתוחים הנעשים במכון, חוקרי המינהל מנחים סטודנטים רבים ממדינות שונות בנוסף לישראל ולכן אוכלוסיית השוהים במינהל המחקר מגוונת מאוד. לא היה ניתן להצליח לקיים מארג אוכלוסייה כזה אם סביבת העבודה לא הייתה מקבלת ומכילה ולכן הפעילויות הנעשות למניעת גזענות מתקבלות תמיד בזרועות פתוחות ומתוך הבנת חשיבות הדבר להצלחתנו כארגון. מינהל המחקר החקלאי אינו עוסק בחקיקה או בניסוח תקנות, ולכן אינו יכול לקדם את נושא המאבק בגזענות בדרך זאת. עם זאת, מינהל המחקר תומך במרכזי מחקר אזוריים הפרוסים בכל רחבי המדינה כדי לסייע למחקר מקומי ולפיתוחים נוספים, והוא מקיים קשרי עבודה ומחקר רציפים עם ארגונים ועם אגודות מחקר, כגון אגודת הגליל – האגודה הערבית הארצית למחקר ושירותי בריאות. שיתופי פעולה אלו מובילים לעבודה משותפת בין קבוצות מגוונות באוכלוסייה, ובכך אנו מיישמים הלכה למעשה החלטות שונות, כגון החלטה 550 מאוקטובר 2021 לצמצום פערים כלכליים בחברה הערבית המסייעים להפחתת הגזענות ולחיזוק שיתופי הפעולה.



פעילות פנים-ארגונית

סוג פעילות	תיאור פעילות	מיקום	עלות	שנת פעילות*
הצגה	המחזמר אום כולתם	מחוץ למשרד לכלל הארגון	שיתוף פעולה עם משרד החקלאות ₪ 23,000	2023
הצגה	הצגה "קושר את השרוכים"	באולם גדול במתחם המשרד לכלל הארגון	שיתוף פעולה עם משרד החקלאות והשירות המטאורולוגי 18,000 ש"ח	2024
הרצאה	אווקה קובי זאנה על אתגרי השילוב	באולם גדול במתחם המשרד לכלל הארגון	ללא	2024
הרצאה	הרצאה של מאירה ברנע-גולדברג: "מהתמוטטות עצבים מוחלטת ביום האבחון הפכתי לאמא ולסופרת שאני היום"	באמצעות הרשת	במימון ההסתדרות	2024
הרצאה	הרצאה על תרבות אתיופיה מאת עובד בן העדה	במתחם האגף	ללא	2024
ארוחות משותפות	במסגרת אירוע האקטון מרחב דרום בגילת בחר קייטרינג של אוכל דרוזי-חשיפה לטעמים אחרים	במתחם גילת – מתחם דרומי של מכון וולקני- אירוע לעובדי מכון וולקני ושותפים חיצוניים רבים	מימון משותף עם משקיעים חיצוניים	2023
ארוחות משותפות	יום עדות למלגאים אירוח בסגנון הודי	מתחם המינהל		2024
ארוחות משותפות	ארוחה אגפית, ארוחת טעימות של המטבח האתיופי	פנימי	מימון פנימי	2024
ארוחות משותפות	אירוח עם מאהל בדואי לכל עובדי המנהלה והנהלה בכירה במסגרת סיור במתחם מחקר גילת בדרום	מתחם גילת של מכון וולקני	אירוח בסיוע עובדים מהאוכלוסייה הערבית	2024



פרק ב' | הפעילויות למניעת גזענות

סקרים	הפצה של סקרים בנושא מניעת גזענות ועידוד מענה	ברשת	ללא	2024–2023
הפצת פרסומים	גליונות המגזין נקודת מבט, הרצאות רלוונטיות, כתבות או דיווחים על טיפול בתלונות, מסרים המגבירים מודעות לחשיבות מניעת גזענות	ברשת	ללא	2024–2023
הפצת פרסומים	ציון חגים ומועדים מיוחדים של כל האוכלוסיות המיוצגות	ברשת	ללא	2024–2023
ועדת היגוי	התייעצות עם חברי ועדה מאוכלוסיות הגיוון לפני חגים משמעותיים לטובת ציון ראוי ומכבד	פנימי	ללא	2024–2023
ועדת בוחנים	בדיקה אחת לתקופה עם הממונה על הוועדות כי היא מקפידה להדגיש את החשיבות של מניעת גזענות בכל ועדה	פנימי	ללא	2024–2023
ועדה לבחירת עובדים מצטיינים	נוכחות הממונה והדגשת המועמדים שהם מאוכלוסיית הגיוון (בכל שנה מועמד אחד לפחות)	פנימי	ללא	2024–2023
מלגות לסטודנטים	חולקו שלוש מלגות ייעודיות לסטודנטים מאוכלוסיות גיוון	פנימי	25000-35000	2024–2023
שיחה עם המנכ"ל	הנכחת הנושא, בקשה כי ייתן דגש לחשיבות הנושא בשיחות הנהלה ובאירועים ארגוניים	פנימי	ללא	2024

« מדי שנה בשנה מינהל המחקר החקלאי מקיים פעילות אחת מרכזית בנוסף לפעילויות נוספות אחרות, כפי שפורטו בלוח לעיל, תזכורת בימי ציון מיוחדים וגם הסברה על מועדים וימים חשובים של כלל אוכלוסיות הגיוון, כל זאת מתוך הבנה שהנגשת המידע וההיכרות תקטין את האפשרות לגזענות ותקרב בין האוכלוסיות.

« אנו מעודדים עובדים וסטודנטים מאוכלוסיות גיוון להשתתף בהכשרות שונות המתקיימות במינהל ואף הקמנו קרן מלגות ייחודית המיועדת למי שמשתייך או משתייכת לאחת מאוכלוסיות הגיוון, זאת בנוסף לאפשרות להתמודד גם בכל שאר מסלולי המלגות.

« מינהל המחקר החקלאי באמצעות קרן יק"א מקיים פעילות בדרום הארץ לקבוצות של ילדים בדואים, עלות סך הפעילויות היא כ-200,000 ש"ח, מקצת הסכום במימון חיצוני ומתרומות באמצעות קשרים עם הקהילה ועם מגזר עסקי.

« מהלכים להנגשת השירות הציבורי לאוכלוסיות מקבוצות מיעוט וטיובו: השירות שמספק מינהל המחקר החלקאי לציבור הוא פיתוחים בתחום החקלאות המופצים באמצעות הודעות תקשורת, מאמרים אקדמיים ומוצרים שמפותחים יחד עם התעשייה ועם חקלאים בכפוף להסכמים שונים. כלל תהליכי ההדרכה הישירים לחקלאים מתבצעים באמצעות גוף ייעודי של משרד החקלאות. מינהל המחקר מדריך תלמידים באמצעות יחידת נוער שוחר מדע של המינהל ובמסגרת זו מתבצעים מיזמים עם תלמידים ממגוון אוכלוסיות, כגון תלמידים מהחברה הערבית ותלמידים עם מוגבלות .

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו במינהל המחקר החקלאי תלונות בגין גזענות ואפליה. עם זאת, מקרה של עובד חיצוני שהתבטא באמירה שאינה מכבדת נגד עובד חרדי טופל ישירות על ידי הסמנכ"לית להון אנושי ומינהל, ללא רצון בטיפול נוסף מטעם העובד שנגדו נאמרה האמירה המדירה.

המינהל לחינוך התיישבותי

לא התקבל דיווח עבור שנת 2024.

המרכז למיכוי ישראל

מדיניות ושיתופי פעולה

המרכז למיכוי ישראל (מכ"י) חותר להוביל שינוי משמעותי במרחב התעסוקתי הציבורי בישראל, מתוך הכרה בערך הרב של חברה מגוונת, הוגנת ומכילה. חזונו הוא ליצור תרבות ארגונית שמקדמת שוויון הזדמנויות, ממצה את הפוטנציאל של כל פרט בארגון ומשקפת את מגוון הקולות, הזהויות והרקעים בחברה הישראלית. וזאת בשאיפה להבטיח ייצוג הולם לאוכלוסיות המגוונות תוך עמידה ביעדי נציבות שירות המדינה לגיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי ואף לעבור יעדים אלו; לפתח סביבת עבודה שמאפשרת שילוב מיטבי של עובדים מרקעים מגוונים, תוך מענה לצרכים ייחודיים ויצירת תחושת שייכות; לדאוג למחבורות ארגונית ולאקלים ארגוני מכיל, שוויוני, חברי ונעים - "משפחת מכ"י"; להיות דוגמה ומופת במשרדי הממשלה, תוך קידום מדיניות ויוזמות חדשניות שמקדמות תעסוקה שוויונית ומגוונת.

הנהלת מכ"י מחזקת את הבסיס הערכי והחברתי של העובדים מתוך תפיסה שגיוון הוא מנוע צמיחה חדשנות והצלחה ברמה הלאומית, והיא מחויבת לעבודה מתמשכת בשיתוף פעולה חוצי ארגונים מהמגזר הציבורי, העסקי והאזרחי מתוך אמונה כי יחד ניתן לבנות עתיד שוויוני, מגוון ומשגשג לחברה הישראלית, עד כדי קליטת עובדות ועובדים ללא צורך ביצירת אפליה מתקנת, אלא מתוך ראיית היכולות האישיות של כל אחת ואחד מהם. במכ"י יש דלת פתוחה לעובדים ולעובדות, והם מוזמנים לדווח על מקרי גזענות ואפליה שהם חוו או שהיו עדים להם. זאת ועוד, הממונה על מניעת הגזענות יוזמת ושואלת שאלות רלוונטיות לאיתור גזענות סמויה, היא דואגת לפרסום תכנים בנושא ומסייעת למשרדי ממשלה אחרים ולממונים משרדיים, בבניית תוכנית עבודה, בחירת תכנים, מימוש רעיונות לפעילויות ועוד.

פעילות פנים-ארגונית

« הכשרת מודדים מהרשות הפלסטינאית שנעשית על ידי חמישה עובדי המשרד מהחברה הערבית, דבר התורם ליצירת שיתופי פעולה ולתרומה לחברה.

« יישום החלטת ממשלה מספר 550 "התוכנית הכלכלית לצמצום פערים בחברה הערבית עד שנת 2026" (מחליפה את החלטת ממשלה 923).



פרק ב' | הפעילויות למניעת גזענות

- « יישום החלטת ממשלה מספר 716 "תוכנית להעצמה ולפיתוח כלכלי חברתי ביישובים הדרוזיים והצ'רקסיים בגליל ובכרמל לשנים 2021 עד 2023" והחלטת ממשלה מספר 717 "תוכנית להעצמה ולפיתוח כלכלי-חברתי ביישובים הדרוזיים ברמת הגולן לשנים 2021 עד 2023" לסגירת פערים בחברות המיעוטים ולשיפור האפשרות לשווק קרקעות למגורים לאוכלוסיות המיעוטים.
- « ישיבות עם מחלקת הנדסה ברשויות המקומיות בצפון הארץ בחברה הלא יהודית, לטובת הסדרת נושא קניין הקרקע.
- « הדרכות ייחודיות על נושא מיכוי ומדידה והכשרת צוותי תכנון בחברה הערבית.
- « הדרכות ברשויות מקומיות, כגון כפר כמא, אום אל פחם, אל בטיף, פקיעין.
- « הכשרת צוותי תכנון תוכנית הרצה (פיילוט) של התחדשות עירונית בחברה הערבית (ערערה).
- « הקמת צוותים בין-משרדים בשיתוף פעולה עם משרד המשפטים ועם משרד הבינוי והשיכון להסדרת תוכנית איחוד וחלוקה בחברות בני המיעוטים.
- « אירוח משלחת משגירות הודו וחשיפת היכולות הטכנולוגיות המתקדמות של מפ"י. לימוד שיטות עבודה גיאוגרפיות מרחביות שאנו מספקים ודיון על שיתוף פעולה בין המרכזים בראי העתיד.
- « התחלת הנגשת מידע ושירותים מבוססי מיקום לחברה החרדית.

פעילויות להעלאת המודעות למאבק בגזענות

- « ציון היום בין-לאומי למאבק בגזענות לכלל העובדים לשם הגברת המודעות; הרצאה של עורכת הדין ציקי שטרסברג-דיל לכלל עובדי מפ"י.
- « הטמעת כלי בינה מלאכותית בארגון הכולל דרקטיבות הלכה למעשה בתחומי השונות וההנגשה בין האוכלוסיות באירוע השקה לכלל העובדים.
- « הקפדה על ייצוג נאות בחלוקת רכיבי שכר משתנים בארגון לאוכלוסיות כדי למנוע אפליה, וכן ביציאה להדרכות וללימודים אקדמיים.
- « קיום קורס לחיזוק השפה העברית לעולים חדשים, כולל חוברת הדרכה ותרגול בשני סבבים.
- « קיום סדנה לכלל עובדי מפ"י על ידי חברת אקורד שבה הוענקו כלים למניעת גזענות ושינוי מבט דרך "משקפים" לזיהוי פרקטיקות מדירות.
- « ביצוע אבחון פרטני מקיף לכלל בני העדה האתיופית במפ"י כדי לזהות פרקטיקות מדירות בארגון, לנסח תובנות ויישומן בתוכנית העבודה לשנת 2025.
- « ציון יום הזיכרון לגיבורי יהודי אתיופיה שנספו בדרכם לירושלים בהר הרצל בהשתתפות העובדים, הנהלה והמנכ"ל.
- « הרצאות וסיפורים אישיים של עובדים לכלל הארגון.
- « התאמות מיוחדות של תכנים באירועים משרדיים לאוכלוסיות מגוון, לדוגמה דאגה לכשרויות בפעילויות המשרד על ידי ממונה כשרות.
- « תרגום תיאורי תפקיד לרוסית וארגון הפנינג קליטות, בשיתוף משרד הקליטה ומרכזת ועדה דוברת רוסית לאמצעי תרגום בוועדה.
- « הכנת מצגת לשיווק פעילות מפ"י בקרב סטודנטים מהחברה הערבית בטכניון וארגון הפנינג קליטות בטכניון, כולל רישום דיגיטלי של מועמדים, שמירה על קשר עימם והצעה יזומה שלנו להשתתפותם במכרז.

- « הפנינג בבניי האומה בירושלים לבנות חרדיות לשירות לאומי במכ"י, בהשתתפות סמנכ"לית הון אנושי וסמנכ"לית גיאודזיה ובנות אגף מש"א, הדרכה ורווחה בשיווק האקלים הארגוני המכיל במשרד.
- « עידוד מועמדים מאוכלוסיות מגוונות והעברת הדרכה פרטנית על ידי ממונת הגיוון לקראת מרכזי הערכה. נרשמו הצלחות ואף שיבוץ בתפקידים.
- « אישור עבודה פרטית לעובדי מפ"י ללימודי ליבה באקדמיה, בטכניון ובאוניברסיטת אריאל, לעידוד מקצועות הלימוד באוכלוסיות מוחלשות.
- « גיוס סטודנטים מפריקט עתידים לתעשייה של שכבות חברתיות-כלכליות נמוכות, מתוכם שני סטודנטים מהחברה הערבית.
- « רתימת הנהלת המשרד למניעת גזענות בהנהלה בכירה על ידי מנכ"ל וסמנכ"לית הון אנושי וממונה למניעת גזענות.
- « הגמשת הכניסה לתפקידי שדה "עוזר מודד" בשיתוף פעולה עם נציבות שירות המדינה, באמצעות בניית מבחן מעשי לראשונה במכ"י, המותאם על כלי המדידה שבוחן את היכולות הטכניות שנדרשות לתפקיד, במקום מרכז הערכה הבודק יכולות קוגניטיביות. בעקבות השינוי הזה הוסר חסם מאוכלוסיות מגוונות, ומועמדים נקלטו והמשרות אוישו.
- « הפצה של המגזין נקודת מבט, של איגרות מהודרות לכל חג וחג, של הסבר על החג ומשמעותיותו על ידי ממונה למניעת גזענות ושל ברכת המנכ"ל לכלל העובדים במכ"י.
- « קיום פגישות פעם ברבעון לפחות של הצוות למניעת גזענות לצורך קידום רעיונות, הצעת תכנים, ארגון והפקה של אירועים והטמעתם בארגון, במטרה להוביל תהליכים בנושא גיוון, מגדר, אפליה וגזענות ולקדםם.
- « רכישת מוצרים ומתנות מספקים מאוכלוסיות מוחלשות, כגון נוער בסיכון, אנשים עם מוגבלות ועמותות. לדוגמה, בבזאר עוטף עזה שקיימנו היה דוכן של אנשים עם מוגבלות.
- « הרצאה לכלל העובדים מאת יוסי פרג'ון, מפקד תחנת משטרת שדרות, על סיפור גבורתו של צגאי מיכאל, נער ממוצא אתיופיה, שהיה נער בסיכון. מפקד התחנה המרצה נתן לצגאי הזדמנות לצאת לדרך חדשה, והוא התקדם והגיע עד דרגת רב פקד.
- « מיתוג העובד: מתן חשיפה, העצמה ובמה לעובדים מתוך האוכלוסיות המופלות. לדוגמה, עובד מהחברה הערבית הוביל והדריך יום ספורט לכלל העובדים בתור מאמן כושר מוסמך במקצוע; עולה חדשה הדריכה יוגה ועובד עם מוגבלות הדריך תחנת ריצה.
- « הכרת המסורת, המאכלים, הטקסים והמשמעות של כל חגי החברה הישראלית.
- « העברת הדרכות מקצועיות על ידי עובדים מאוכלוסיות מופלות, עולים חדשים, מגזר לא יהודי, בני העדה האתיופית, עובדים עם מוגבלות, חרדים, כדי לצאת מאזור הנוחות ולתת הזדמנות מיוחדת לעובדים. לדוגמה, ביקור בבייתא ישראל בבית קמה.



פרק ב' | הפעילויות למניעת גזענות

« הפקת סרטון העצמה המכיל מנהלות שפרצו את תקרת הזכוכית, כגון מנהלת אגף חרדית, ראשת תחום מהחברה הערבית ועוד.



« אירוע משפחות לחנוכה לילדים ולנכדים של עובדים מפ"י בקרקס מגוון שמופיעים בו רק שחקנים מגוונים.

« תקציב: כינוס כלל העובדים באולם אירועים, בדגש עם פעילויות להעלאת המודעות והאקלים המכיל בארגון, כולל דברי שר השיכון והבינוי, דברי מנכ"ל וסמנכ"לית הון אנושי וממונה למניעת גזענות על חשיבות הנושא והטמעתו במפ"י, כ-40,000 ש"ח (באיגום משאבים עם הרמת כוסיית לחג); הופעתו של טל פרידמן בפני כלל העובדים: "מה למדתי מהבת שלי", כ-16,000 ש"ח.

« חרדים לגיאודזיה: סיכום המיזם שיוטמע בשנת 2025 על ידי מנכ"ל המשרד ושר השיכון והבינוי, איתור חרדים מבני ברק בשיתוף הטכניון ובמימון חלקי של מפ"י.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו במפ"י תלונות בגין גזענות ואפליה. עם זאת, נעשו פעולות רבות ליידוע העובדים על הכתובת לתלונות, בכללם דוא"ל ישיר לכלל העובדים, הנחיית מנכ"ל וסמנכ"ל, פרסום בכל המדיות של הארגון, בתחנות מקבלי קהל במפ"י ועוד.

כבאות והצלה

מדיניות ושיתופי פעולה

רשות כבאות והצלה רואה בגיוון, בשוויון תעסוקתי ובמניעת גזענות ערכים חשובים מאוד המקדמים עתיד חברתי, איכותי ושוויוני בחברה בישראל, והיא פועלת למניעת תופעות של גזענות באמצעות פעילויות שונות. ברשות כבאות והצלה מועסקים עובדים מכלל קבוצות האוכלוסייה ושואפים להיות רשות מגוונת המאופיינת בעושר תרבותי, המגיע מאנשים ונשים מדתות, מעדות ומקהילות שונות. אנו מאמינים שיצירת מרקם אנושי מגוון ושותפות בו עשויים לקדם את מדינת ישראל ולהוביל אותה להיות חברה משגשגת עם חוסן חברתי-כלכלי איתן. תנאי הכרחי ליצירת שותפות זו הוא חתירה בלתי מתפשרת לגיוון, לרב-תרבותיות ולמניעת גזענות.

ברשות כבאות והצלה פועלים להעלות את המודעות בקרב העובדים לחשיבות הגיוון התעסוקתי והשוויון, למניעת גזענות ואפליה, ליצירת אקלים רב-תרבותי ולקבלת האחר. אנו מחויבים למתן שירות שוויוני לאזרחי המדינה, ללא אפליה על בסיס דת, גזע, מין, נטייה מינית, שפה או לאום.

עובדי רשות כבאות והצלה משרתים את כלל הציבור והממשלה במשימות של הצלת חיים ורכוש ומניעת שריפות. בתור ארגון המכיר את האוכלוסייה המגוונת בישראל, אנו מייצגים אותה נאמנה, ואנחנו חלק בלתי נפרד ממנה. במטרה לעמוד ביעדי נציבות שירות המדינה בתחומי הגיוון והשוויון התעסוקתי, השוויון המגדרי ומניעת הגזענות, אנו פועלים לפי תוכנית רב-שנתית לשנים 2024–2025. אנו מקדמים את עובדינו מתוך ראייה שוויונית וללא אפליה, מתייחסים לכל עובד בכבוד, מתחשבים בצרכי האישיים ופועלים ליצירת אווירה חברית, שוויונית ונעימה במקום העבודה בפרט וברשות כבאות והצלה בכלל.

פעילות פנים-ארגונית

- « הנגשת חוקים והחלטות ממשלה למנהלים, לבעלי תפקידים ולעובדים ברשות כבאות והצלה באמצעות הרצאות, הכנת חומרים ייעודיים והפצתם (כולל פרטי הממונה על מניעת גזענות).
- « ציון ימים ייחודיים בנושא מניעת גזענות, שליחת ברכות חג מטעם נציב כבאות והצלה, הפצת עמוד פרסום בנושא אחדות, הכלה ושמירה על כבוד האדם בקרב כלל עובדי מערך הכבאות וההצלה ופרסום המידע במדיה הפנימית וברשתות החברתיות.
- « קידום עובדים במשרות בכירות ופיקודיות המשתייכים לאוכלוסיות הגיוון.
- « פרסום מכרזים ייעודיים לאוכלוסיות גיוון.
- « קידום עובדים ושילובם באמצעות הדרכות והשתלמויות פנים-ארגוניות וחץ-ארגוניות.
- « קיום שיחות אישיות עם עובדים ממגוון רחב של אוכלוסיות, בדגש על החברה הערבית והחברה האתיופית.
- « טיפול בשלושה מקרים פרטניים שהובאו לטיפול הממונה על מניעת גזענות בארגון ושלא הבשילו לכדי הגשת תלונה רשמית.
- « שיתוף פעולה עם בעלי תפקידים פנים-ארגוניים לצורך העלאת המודעות לתופעת הגזענות ולמיגורה, ביניהם הממונה על השוויון המגדרי, יועץ הנציב לענייני החברה הערבית, ראש אגף משאבי אנוש, בעלי תפקידים במכללה להכשרה, מפקדי מרחבים, מפקדי תחנות ועוד.
- « השתתפות הממונה בימי עיון ייעודיים, לרבות קורס מטעם נציבות שירות המדינה באוקטובר 2024.
- « הגדלה והרחבה של פרויקט בני שירות לאומי מהחברה הערבית בתפקידים של תומכי לחימה.
- « פתיחת יחידות מתנדבים מהחברה הערבית.

מאז ה-7 באוקטובר מדינת ישראל מצויה בתקופה קשה ומאתגרת שלא פסחה על מערך כבאות והצלה. איבדנו חמישה לוחמי אש וחמישה מתנדבים, יהי זכרם ברוך. חרף זאת, חוסנם המגוון של עובדי מערך הכבאות, בהובלת נציב הכבאות וראש אגף משאבי אנוש, התגלה כסלע איתן בשמירה על ביטחון המדינה, ללא הבדל דת, גזע או מין. עובדינו השתתפו באירועים מבצעיים משולבים עם כלל כוחות הביטחון, ופעילותם זו מדגישה את הרוח והתרבות הארגונית החזקה והמגובשת של מערך הכבאות, אשר אינה מבדילה בין דתות ואוכלוסייה.

בעקבות מלחמת חרבות ברזל הוכנו תקציבים ייעודיים למאמץ המלחמתי, וחל עיכוב בביצוע חלק מתוכנית העבודה שתוכננה בשל חוסר תקציב. בין היתר, נדחו הרצאות TED חיצוניות, סדנה בנושא גזענות ופיתוח לומדה בנושא גיוון ומניעת גזענות. אנו שואפים לצמצם את הפער התקציבי בשנים 2025–2026.



פרק ב' | הפעילויות למניעת גזענות

הפעולות בשנת 2024	סטטוס	בסיס התקציב	יחידות שותפות	שם שלבי התארגנות/מדד להצלחה	פירוט המשימה	יעד המשימה
הנגשת החוק והחלטות ממשלה למנהלי תפקידים ולעובדים ברשות הכבאות באמצעות הרצאות והכנת חומרים ייעודיים שהופצו לכלל העובדים.	התקיימה הרצאה בכנס לסגל פיקודי כללי בכיר לראש אגף, למפקדי מחוז, לסגני מפקדי מחוז, למנהלי תחנות, לסגני תחנות ולעובדות ועובדי המערך	15,000 ש"ח	מכללה ומטה נציבות	בחינת תכנים מקצועיים ובניית תוכנית מקצועית השתתפות של 80%	כנס מקצועי ארצי בנושא שוויון תעסוקתי ומניעת גזענות לסגל הפיקוד הבכיר	חשיפה לחוקים ולנהלים
ציון ימים ייחודיים בנושא מניעת גזענות, הפצת ברכות חג מטעם נציב כבאות והצלה, הפצת דף פרסום בנושא אחדות והכלה, וכן קידום שמירה על כבוד האדם בקרב כלל עובדי מערך הכבאות, ופרסום המידע במדיה הפנימית וברשתות החברתיות.		15,000 ש"ח	מכללה ומטה נציבות	בחינת תכנים מקצועיים ובניית תוכנית מקצועית השתתפות של 80%	הרצאה בנושא העלאת המודעות בקרב סגל הפיקוד הבכיר	העלאת המודעות
קידום עובדים במשרות בכירות ופיקודיות המשתייכים לאוכלוסיות גיוון		15,000 ש"ח	מכללה, מטה, נציבות, מחוזות	בחינת תכנים מקצועיים ובניית תוכנית מקצועית השתתפות של 80%	כנס מקצועי ארצי בנושא שוויון תעסוקתי ומניעת גזענות סגל פיקוד מחוז/תחנה	חשיפה לחוקים ולנהלים
פרסום מכרזים ייעודיים לאוכלוסיות גיוון		15,000 ש"ח	מכללה, מטה, נציבות, מחוזות	בחינת תכנים מקצועיים ובניית תוכנית מקצועית השתתפות של 80%	הרצאה בנושא העלאת המודעות בקרב סגל פיקוד מחוז/תחנה	העלאת המודעות
קידום עובדים ושילובם באמצעות הדרכות והשתלמויות פנים-ארגוניות וחוץ-ארגוניות		56,000 ש"ח	מכללה, מחוזות, תחנות	בחינת תכנים מקצועיים ובניית תוכנית מקצועית השתתפות של 80%	הרצאה בנושא העלאת המודעות/חובות וזכויות ברמת כלל העובדים	חשיפה לחוקים ולנהלים



שיחות אישיות עם מגוון רחב של עובדים מקצתם משויכים לאוכלוסיות גיוון, בעיקר מהחברה הערבית ומהחברה האתיופית	לא בוצע בגלל היעדר תקציה, הועבר לתוכנית העבודה לשנת 2025	30,000 ש"ח	נציבות שירות המדינה/תקשוב	בחינת תכנים מקצועיים ובניית תוכנית מקצועית השתתפות של 80%	בניית לומדה מקצועית - חשיפת התחום רה העובדים	בניית לומדה מקצועית
טיפול בשלושה מקרים פרטניים שהובאו לטיפול הממונה. מקרים אלה לא הבשילו לכדי הגשת תלונה רשמית.	במהלך השנה פורסמו חומרים ואורגנו ימי הסבה וגיוס	10,000 ש"ח	הסברה	אישור בנייה וניהול תוכן פרסומי והפצתו באמצעי המדיה הגדלת מספר המתגייסים לשירות התנדבותי ושירות לאומי בכ-10%.	פרסום במדיות השונות לטובת גיוס והסברה	מניעה והעלאת המודעות
שיתופי פעולה עם בעלי תפקידים פנים-ארגוניים לטובת העלאת המודעות למניעת גזענות ומיגורה	בוצע	0	ממונה לשוויון מגדרי, יועץ הנציב לחברה הערבית, בעלי תפקידים במכללה, ראשי אגפים, מנהל משאבי אנוש, עמיתים-ממונים ממשרדי ממשלה	שיתופי פעולה פנים-ארגוניים וחוך-ארגוניים	פעולות נוספות כלליות	מניעה והעלאת המודעות
השתתפות הממונה בימי עיון ייעודיים שנקבעו ביחידה הממשלתית למניעת גזענות, השתתפות בקורס במסגרת נציבות שירות המדינה						
הגדלה והרחבה של פרויקט שירות לאומי בחברה הערבית בתפקידי תומכי לחימה						
כתיחת יחידות מתנדבים מהחברה הערבית						
הקצאת תקנים לחברה ערבית ולחברה החרדית	0	141,000 ש"ח	סך הכול			



מינהל התכנון והבנייה

פעילות פנים-ארגונית

במהלך שנת 2024, שנה שהתאפיינה ברגישות גבוהה בנושא הגיוון ומניעת הגזענות, צוינו מועדים חשובים באמצעות איגרות שנשלחו לעובדי מינהל התכנון והבנייה, פורסמו חומרים חשובים בנושא, כגון המגזין נקודת מבט, התקיימו התייעצויות ושיתופי פעולה בין-משרדיים עם הממונים למניעת גזענות במשרדי הממשלה השונים והייתה השתתפות בכנס למניעת גזענות בדצמבר 2024.

בשנת 2024, בצל מלחמת חרבות ברזל וצמצום התקציב, הוחלט שלא לקיים כנס או פעילויות הדורשות תקציב מיוחד. עם זאת, התקיימו סדנאות (בתשלום) לחיזוק החוסן על ידי גורמים טיפוליים עבור כלל עובדי המדינה, ובעיקר עבור אוכלוסיות מגוונות, במטרה להעניק להם כלים כדי להתמודד עם מצבים מאתגרים שנוצרו בעקבות התקופה המתוחה.

להלן פירוט פעולות הנגשה ושיפור השירות לציבור עבור אוכלוסיות מיעוט:

« פרסום של פרטי הממונה למניעת גזענות במשרד, כולל דרכי תקשורת; פרסום פרטים על היחידה לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים.

« הפצת סקר אנונימי לכלל עובדי מינהל התכנון והבנייה (עובדי מדינה ונותני שירותים) בנושא מניעת גזענות.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו במינהל התכנון והבנייה תלונות בגין גזענות ואפליה.

מערך הסייבר הלאומי

מדיניות ושיתופי פעולה

במהלך השנה האחרונה השתדלנו להתאים את פעילות מערך הסייבר הלאומי בתחום מניעת גזענות למציאות המורכבת שאנו חווים מאז ה-7 באוקטובר 2023. מציאות שבה, גם לאחר יותר משנה, יש חטופים וחטופות בעזה ומלחמה במספר זירות; מציאות שבה החברה הישראלית חווה שינויים, מתמודדת עם אתגרים ומנסה למצוא את האור והטוב.

בצל מלחמת חרבות ברזל יש סביבת אנשים רבים עם "כנפיים שבורות" - פיזית ו/או נפשית. חובתנו כחברה להביט סביבתנו ולראות כל אדם באשר הוא, להעניק יחס שוויוני והוגן, למנוע גזענות מכל סוג ולמגר, לפתוח את הלב ולהאיר את הדרך עבור האחר ועבורנו.

אני מקווה שבמהלך שנת 2025 נמשיך לקדם את תחום מניעת הגזענות וליצור פעולות משמעותיות בתוך הארגון ומחוצה לו.

פעילות פנים-ארגונית

« הפצת איגרות לציון ימים ספציפיים שנבחרו על ידי המשרד, הפצת המגזין נקודת מבט ופרסום סקר מקיף על גזענות לשנת 2024.

« במהלך חודש אוגוסט, במסגרת המיזם להעסקת ילדי העובדים ועובדות ובשיתוף מפעל "גוונים של מתוק" העוסק בשילוב אוכלוסיות מוחלשות (בני נוער בסיכון), התקיימה פעילות.

« במטרה להנגיש את המידע לאוכלוסייה הערבית תורגמו לערבית תכנים חשובים באתר של מערך הסייבר הלאומי.



- « כחלק מיום מערכי שהתקיים ברבעון האחרון של 2024 נחשפו העובדים והעובדות של המערך לפעילות של עמותת "הגל שלי". עמותה זו משתמשת בגלישת גלים ככלי להעצמה חברתית ולשילוב אוכלוסיות מגוונות, והיא מקיימת פעילויות מקרבות בין אוכלוסיות שונות, חושפת את המשותף ובכך מצמצמת את הגזנות ואת ההתנגדות ומפחיתה את הפחד מהשונה.
- « לציון חג הסיגד, נוסף על האיגרת שנשלחה בנושא, במסגרת קורס מנהיגות לנשים מנהלות בארגון, התקיים יום סיור בתל אביב. במהלך הסיור ביקרנו במסעדת באלניג'רה, היכרנו את המטבח האתיופי המסורתי ולמדנו עוד על התרבות.
- « התקשרות לטובת סיוע פסיכולוגי לעובדי ועובדות מערך הסייבר, בהובלת אגף משאבי אנוש, בצל אירועי המלחמה ובדגש על כלל האוכלוסיות ללא הפרדה.
- « ראש מערך הסייבר הלאומי ופורום ההנהלה הבכיר רתומים לנושא החשוב של מניעת גזנות, בדגש על סוגיות ספציפיות שעלו בצל המלחמה המורכבת והמאתגרת. יש להביא בחשבון שמדובר בתוכנית עבודה בשנת מלחמה ומשמעויות התקציב הנגזרות מכך. נוסף על כך, מערך הסייבר הוא ארגון מבצעי שפועל סביב השעון 24/7, על כל המשתמש מכך אחרי ה-7 באוקטובר 2023, ועל כן בשנת 2024 הותאמה הפעילות למניעת גזנות לאופי הארגון המיוחד.
- « בשנת 2024 אושר תקציב לפעילויות בתחום הגיוון התעסוקתי ומניעת גזנות בסכום של 20,000 ש"ח. במסגרת תקציב זה היו פעילויות משמעותיות וחשובות בשילוב של עשייה יצירתית ב"עשר אצבעות" ללא צורך בתקציב.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו במערך הסייבר הלאומי תלונות בגין גזנות ואפליה

משטרת ישראל

מדיניות ושיתופי פעולה

משטרת ישראל היא משטרת כל אזרחיה, ללא הבדל דת, גזע ומין. המחויבות של משטרת ישראל לקיום הערכים הללו ולמניעת אירועי גזנות מתבטאת באופן התנהלותה בשטח ובתוכניות ההכשרה של השוטרים והשוטרות בכל התפקידים והדרגות.

פעילות פנים-ארגונית

תוכניות העבודה השנתיות ממומשות על ידי חטיבת הקהילות, בשיתוף פעולה עם היחידה לתלונות הציבור, נציגי אגף המשמעת ונציגי האגפים, המחוזות והתחנות. המטרות שהוגדרו לשם יישום תוכנית העבודה לשנת 2024 הן כדלקמן:

- « הגברת המודעות בנושא מניעת הגזנות בארגון.
- « מתן כלים והכוונה למפקדים ולשוטרים למניעת הגזנות ומיגורה בתוך הארגון, בין השוטרים וכלפי חוץ ובין השוטרים והשוטרות כלפי אזרחים.
- « חיזוק ערכים של סובלנות, של אכפתיות, של אמפתיה ושל כבוד האדם ומחויבות לערכים דמוקרטיים של סובלנות וחופש הביטוי.
- « יצירת בסיס עבודה אחיד בנושא מניעת הגזנות לארגון ומיסודו תחת מדור קהילת יוצאי אתיופיה בחטיבת הקהילות.



פרק ב' | הפעילויות למניעת גזענות

« שיקוף תמונת מצב עיתית למפקד בנושא הדירה אפליה וגזענות בארגון והתאמת תוכנית העבודה על פי רוח המפקד.

« הגדרת רפרנטים מחוזיים לשיתוף פעולה בין החטיבה וית"צ לצורך העברת תכנים ליחידות השטח.

לצורך מימוש המטרות, נעשו הפעולות המפורטות להלן:

1. פרסום דוח הגזענות השנתי לשנת 2023 במגוון פלטפורמות משטריות, וכן פרסום הדוח לציבור הרחב באתר המשטרה בגרסה נגישה לאנשים עם מוגבלות.

2. הועבר חומר עיוני ליחידות השטח והתכנים שולבו בשיחות עם מפקדים ובשיעורים השבועיים.

3. הופצו מספר איגרות מטעם הממונה למניעת גזענות, נצ"מ הוד לוי. איגרות אלו עסקו בנושאים רלוונטיים והגיעו עד אחרון השוטרים.

4. ב-25 בדצמבר 2024 התקיים כנס זום של רפרנטים למניעת גזענות בתחנות, בשיתוף נציגי חטיבת החקירות. בכנס השתתפו גורמים חוץ-ארגוניים, כגון המרכז לנכפעי גזענות של התנועה הרפורמית ונציגות מהיחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות. נציגות משמעת וית"צ חידדו את הנהלים המשטרתיים, את אופן הטיפול המשמעי במקרה גזענות ואת דרכי התמודדות עם מקרי גזענות. הכנס היה אמור להתקיים פנים אל פנים, ובוטל פעמיים עקב מלחמת חרבות ברזל. כדי לא לבטלו שוב, הוחלט לקיימו בזום.

5. פגישות הפורום למניעת גזענות שחברים בו נציגי חטיבת הקהילות, רפ"ק ליאורה סולטן מאח"מ, רפ"ק הילה ממשמעת, רפ"ק הילה אורלב מית"צ, רפ"ק שמעון לוי ר' חוליית חרדים ועו"ד סיון שמר וד"ר גליה בונה מהיחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות. מטרת הפורום, שיוסד על ידי רמ"ח קהילה הממונה על מניעת גזענות, ליצר שיח פתוח ורציף בין גורמי המשטרה ליחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, כדי למנוע עיכוב בטיפול, לאפשר מענה על שאלות ולהסיר חסמים קיימים. פעילות הפורום מתווספת לשיח יום-יומי ופתוח המתקיים בין היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות לגורמים המטפלים במשטרה. הפורום נפגש פנים אל פנים או באופן מקוון אחת לשלושה חודשים. הניסיון שנצבר מלמד כי פעילות הפורום יעילה ביותר.

6. שיח פתוח בין הממונה בחטיבת הקהילות ובין נציגות היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות.

7. הדרכות במכללה ובמג"ב בנושא מניעת גזענות וכשירות תרבותית מועברות בכלל הקורסים המשטרתיים, הן בקורסי היסוד הן בקורסי הפיקוד הבכיר. בתוכנית העבודה לשנת 2025 נפעל לדיוק ההכשרה בנושא מניעת גזענות ולהרחבתה.

8. ב-21 במרץ 2024 צוין היום הבין-לאומי למניעת גזענות. במשטרת ישראל צוין היום באמצעות שומר מסך ארגוני ואיגרת, כחלק מההסברה ומפעולות הדוברות בנושא לכלל שוטרי ושוטרות משטרת ישראל.

9. תקציב: בצל מלחמת חרבות ברזל לא מומשו במלואם היעדים לשנים 2023–2024, ועל כן המימוש התקציבי החסר. למעט תקציב עבור הנגשת הדוח, לא מומש תקציב נוסף. בתכנון התקציבי לשנת 2025 מוקצים 125,000 לטובת עשייה ופעילות בנושא המאבק בגזענות ומיגורה.

משטרת ישראל משקיעה מאמצים ומשאבים רבים כדי להיות סמן ימני בכל הנוגע למאבק בגזענות ובאפליה, וכגוף אוסף חוק הנותן שירות לאזרח הדבר מקבל משנה תוקף. עבור שנת העבודה 2025 נקבעו יעדים לתיקוף ההסברה בנושא מניעת גזענות, בין היתר באמצעות ימי עיון, כנסים, הרחבת שיתופי הפעולה עם גורמי פנים ועם גורמי חוץ רלוונטיים המתבססים על ניסיון העבר ועל הידע הרב שהצטבר בפעילות מדור קהילת יוצאי אתיופיה.

נציבות שירות המדינה

פעילות פנים-ארגונית

- « פרסום הודעות היחידה בקרב העובדים ובכלל זה גיליונות המגזין נקודת מבט.
- « פרסום פסקי דין רלוונטיים לתחום.
- « קשר עם מנהלי היחידות, ובעיקר עם יחידות שבהן קיימת פעילות בתחום, כגון אגף המשמעת ואגף גיוס ומיון ועוד.
- « הנגשת מידע חיוני.
- « בניית תוכנית עבודה שנתית הכוללת פעילויות בימים שבהם מצוינים אירועים חשובים, כגון היום הבין-לאומי למאבק בגזענות, יום הסובלנות ויום זכויות האדם; שליחת איגרות מאת הממונה על מניעת הגזענות בנציבות שירות המדינה, בשיתוף הממונה על הגיוון התעסוקתי במשרד, במועדים אלו.
- « בניית הרצאה כללית להצגת נושא מניעת הגזענות ואפשרויות הגישה לממונה. ההרצאה אמורה להשתלב בכל אחד מהקורסים הפנימיים שייערכו בנציבות שירות המדינה, אולם בשל המלחמה והגיוס הנרחב למילואים נדחו הקורסים.
- « השתתפות במפגשי הזום שערכה היחידה להממשלתית לתיאום המאבק בגזענות.
- « השתתפות בקבוצות דיון וסיעור מוחות בזום אחרי ה-7 באוקטובר, במטרה ללמוד על דרכי התמודדות עם אתגרי התקופה ולשתף חוויות.
- « במסגרת שיתוף פעולה בין המשרדים, הוזמנו עובדי נציבות שירות המדינה להשתתף ביום פעילות לציון חג הסיגד.
- « תכנון יום משותף למניעת גזענות וקידום השוויון והגיוון, כולל הצגה בנושא. עקב המלחמה וחוסר בתקציב נדחה היום ומתוכנן להתקיים ב-2025.

נתיבי ישראל

מדיניות ושיתופי פעולה

חברת נתיבי ישראל רואה ערך במתן ייצוג הולם לכל אוכלוסיות הגיוון והמיעוט בחברה הישראלית, בכל המשרות והדירוגים, ופועלת לקידום ייצוג הולם בקרב העובדים בחברה. זאת ועוד, הוגדר יעד חברה לשילוב אוכלוסיות גיוון בחברה, ובהתאמה נכתבה תוכנית דו-שנתית לגיוס ושילוב אוכלוסיות הגיוון. כמו כן, מבוצעים מהלכים הנדרשים בנסיבות העניין אשר יש בהם כדי לאפשר ולעודד ייצוג הולם, לרבות אלה: ייעוד משרות שיועסקו בהם, ככל האפשר, רק מועמדים מקרב הקבוצה הזכאית לייצוג הולם; במרכזי כוח אדם המפורסמים על ידי החברה, פנימיים וחיצוניים, קיימת הוראה בדבר מתן עדיפות למועמדים מקרב קבוצה הזכאית לייצוג הולם, כאשר הם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים.

מחויבותנו כלפי העובדים מתבטאת בכבוד הדדי, ניהול תקשורת פתוחה ותמיכה בקידום האישי והמקצועי תוך טיפוח תחושת גאווה, שייכות ומחויבות לארגון. אנו מקדמים סביבת העסקה נאותה ובטוחה, תוך הקפדה על קיום מלא של הוראות החוק בנוגע להעסקת עובדים. כמו כן אנו פועלים במגוון אמצעים לעידוד מגוון תעסוקתי, שוויון הזדמנויות ומניעת אפליה על כל רקע.



פעילות פנים-ארגונית

חברת נתיבי ישראל רואה חשיבות רבה במניעה של תופעת הגזענות ובטיפול בה. הגם שהחוק אינו מחייב את החברה, בשל החשיבות שהיא מייחסת לנושא, מונה ממנה למניעת גזענות, מר יובל גטהון. להלן הפעילויות והפעולות שנעשו השנה בחברת נתיבי ישראל:

- א. לרגל היום הבין-לאומי למאבק בגזענות (21 במרץ 2023) הרצה נצ"מ הוד לוי, ראש מחלקת קהילה והממונה למניעת גזענות במשטרת ישראל, לעובדי החברה על התמודדות ועל הטיפול של משטרת ישראל באירועי גזענות, וכן על הפעולות השונות שמבצעת משטרת ישראל כדי להגדיל את השיח בין אוכלוסיות מיעוט/גיוון שונות ובין המשטרה.
- ב. הממונה על גזענות בנתיבי ישראל שוחח עם עובדים השייכים לאוכלוסיות גיוון ובירר האם הם חשים כי קיימת בחברה אפליה או פרקטיקות מדירות או גזעניות. כלל העובדים ששוחחו איתם השיבו כי אין פרקטיקות מעין אלה בחברה.
- ג. פרסום סקר גזענות שפורסם על ידי היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות ועידוד עובדי החברה לענות על סקר זה, במטרה ללמוד מתוצאותיו בדבר דעת העובדים על נושא הגזענות. השנה השיבו על הסקר 124% אל מול כמות המשיבים בשנה אשתקד.
- ד. החברה מקיימת שולחן עגול לשיח עם העובדים ובמסגרתו ניתן להעלות גם את המודעות למניעת פרקטיקות מפלות או גזעניות. נוסף על כך, בוצעו שיחות חתך עם אוכלוסיות גיוון.
- ה. בחברה קיימת ועדת אתיקה. אחד החברים בה מכוח תפקידו הוא הממונה על מניעת הגזענות. הוועדה רשאית לדון בנושאים ובמקרים של גזענות ולטפל בהם.
- ו. התקציב לפעילויות, לימי עיון, לכנסים בנושא מניעת גזענות ומיגורה הם מתקציב אגף פיתוח ארגוני והדרכה.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו בחברת נתיבי ישראל תלונות בגין גזענות ואפליה, ולא הוגשו תלונה בנושא לוועדת אתיקה.

רשות האוכלוסין וההגירה

פעילות פנים-ארגונית

« הרצאות להעלאת המודעות:

- ב-14 בפברואר 2024 התקיימה הרצאה בכנס מנהלים של מינהל האוכלוסין וההגירה.
- הרצאות לעובדים במסגרת קורסי הכשרה: ב-4 באפריל 2024 התקיימה הרצאה לעובדי מינהל עובדים זרים; ב-10 ביוני 2024 התקיימה הרצאה בקורס הכשרה לרפרנטים של אגף תלונות הציבור.
- הרצאות לעובדי לשכות מינהל האוכלוסין וההגירה התקיימו ב-28 בפברואר 2024 (לשכת ירושלים) וב-11 בדצמבר 2024 (לשכת ראשון לציון).

« סדנה בנושא מניעת גזענות למנהלים במינהל האוכלוסין וההגירה: בחודש נובמבר 2024 התקיימה סדנה חווייתית שנמשכה יומיים למנהלי לשכות ולמנהלי המרחב במינהל האוכלוסין וההגירה שנועדה לתת להם ידע וכלים להתמודדות עם גילויי גזענות בסביבת העבודה ובאינטראקציה עם מקבלי השירות. הסדנה כותחה על ידי ד"ר גליה בונה מהיחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, והיא גם הנחתה אותה. הסדנה כללה תכנים מרתקים ומעשירים ועסקה בשאלות מהותיות של מניעת גזענות, יצירת מקום עבודה מכיל ומגוון ובדרכים שבהן כל אחד מאיתנו יכול לתרום לשינוי חיובי.

במפגש הסדנה הראשון העמיקו המשתתפים את הבנתם בנושא, שיחקו במשחק תפקידים המדמה יחסים בין קבוצות במדינה דמיונית והקשיבו להרצאה מעניינת ומעשירה של ד"ר גליה בונה בנושא "מהי גזענות?". בהמשך עורך הדין גיא דוד, מנהל אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, הרצה בנושא "משמעת ומניעת גזענות בשירות המדינה".

במפגש הסדנה השני למדו המשתתפים על דרכי התמודדות עם גילויי גזענות במקום העבודה וכיצד ליצור תרבות ארגונית ששואפת לשוויון ולכבוד הדדי. התקיים חידון להטמעת החומר שנלמד, ולאחר מכן היה משחק תפקידים למקרי בוחן שקרו, והמשתתפים התנסו בדרכים שונות להתמודדות. נוסף על כך, היה מרתק לשמוע את ההרצאה של עורכת הדין טלי פלדמן ממשרד המשפטים בנושא "העלבת עובד ציבור."

« פעולות בוועדות ובצוותי עבודה:

- במרץ 2024 השתתפה הממונה על מניעת הגזענות ברשות האוכלוסין וההגירה בוועדת היגוי לבניית סקר בנושא "גזענות ואפליה במקום העבודה" יחד עם ממונים על מניעת גזענות ממשרדי ממשלה שונים.
- גם השנה חברה הממונה על מניעת הגזענות ברשות האוכלוסין וההגירה בצוות המגזין נקודת מבט (שנה שלישית ברציפות). בשנת 2024 הופקו ארבעה גיליונות שהופצו לעובדי המדינה באמצעות הממונים למניעת גזענות במשרדים השונים.
- כתיבת מסמך הנחיות בנושא אופן ההתנהלות במקרים של התבטאות גזענית כלפי עובדי רשות האוכלוסין וההגירה מצד מקבלי השירות. בעקבות פניות שהתקבלו בדבר התבטאויות גזעניות ופוגעניות של מבקשי שירות כלפי עובדי הרשות, ביולי 2024 לאחר קבלת אישורו של מנכ"ל הרשות, הופץ מסמך הנחיות שנכתב בשיתוף הגורמים המקצועיים ברשות. המסמך מפרט את סדר הפעולות שלפיהן יש לפעול במקרים שבהם עובד הרשות נתקל בהתנהגות או בהתבטאות גזענית ופוגענית שמופנית כלפיו.

« בעקבות בקשת מנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה, ביולי 2024 התקיימה פגישה עם נציגי המוקד לפליטים ולמהגרים וארגון היא"ס. מטרת הפגישה להקשיב לטענותיהם ולהעבירם לגורמים הרלוונטיים, כדי לשפר את השירותים שניתנים לאוכלוסיות השונות.

« לציון היום הבין-לאומי למאבק בגזענות, ב-21 במרץ 2024, הופק סרטון "שונים אבל שווים" בהשתתפות עובדי רשות האוכלוסין וההגירה. הסרטון נועד להעביר מסר שלפיו גם בימים הקשים והעצובים שעברו עלינו מאז אירועי ה-7 באוקטובר, ברשות האוכלוסין וההגירה ממשיכים לעבוד יחד, זה לצד זה, בשותפות מלאה, במקצועיות, בסובלנות וברגישות ללא משוא פנים וללא דעות קדומות. הסרטון הופץ בקבוצות הוואטסאפ השונות ובאתר הרשות.

« הפצת סקרים ודוחות:

- הפצת הדוח השנתי של היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות לעובדי הרשות ביום הבין-לאומי למאבק בגזענות.
- הפצת נתוני הסקר בנושא "אפליה וגזענות במקום העבודה" של שנת 2023 למנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה וכן לידיעת כלל עובדי הרשות. ממצאי הסקר וכן ההמלצות האופרטיביות הוצגו למנכ"ל הרשות.
- ביולי 2024 הופץ סקר בנושא גזענות ואפליה במקום העבודה לעובדי הרשות.

« הנגשה וטיוב שירותים: בחודש אוגוסט 2024 הורחב השירות שניתן באמצעות האיתנומט גם לאוכלוסיית מבקשי המקלט בישראל. מינהל אכיפה וזרים אמון, בין היתר, על הטיפול באוכלוסיית המסתננים שמדינות מוצאם אריתריאה וסודן ושחוסים תחת מדיניות אי-הרחקה, מדיניות שמטבעה נבחנת מדי פעם בפעם, וכן על אוכלוסיית הזרים שהגישו בקשה לקבלת מקלט מדיני בישראל ומטופלים ביחידה לטיפול בבקשות לקבלת מקלט מדיני בישראל.

« זרים הנמנים על אוכלוסיות אלו נדרשים להסדיר את רישיונם ולוודא שכל העת שוהים הם בארץ כשבחזקתם רישיון תקף. בשנת 2021 הוחלט להטמיע את מערכת האיתנומט שבאמצעותה יוכל מקבל השירות לקבל



שירות עצמי בעמדות ייעודיות שבהן יזוהה הזר ולא תהיה מניעה שרישיונו יוארך אוטומטית. באותה העת הוחלט כי המערכת תשמש תחילה רק את אוכלוסיית האריתראים והסודנים השוהה בישראל. לאחר הטמעת מערכת האיתנומט נוכחנו לגלות שהיא משפרת במידה רבה את השירות שניתן לאוכלוסייה ומטייבת מאוד את אופן הטיפול שניתן להם. נוכח היתרונות הרבים הגלומים בשימוש במערכת, וכפי שצוין לעיל, הוחלט להרחיב את השירות ולאפשר גם לקהל מבקשי המקלט להאריך את רישיונותיהם באמצעות העמדות לשירות עצמי.

טיפול בתלונות

במהלך שנת 2024 הוגשו תשע תלונות: ארבע תלונות מצד עובדי רשות האוכלוסין וההגירה וחמש תלונות מצד מקבלי שירות נגד עובדי הרשות.

תלונות מצד עובדי רשות האוכלוסין וההגירה:

1. תלונה נגד עובדת בלשכת האוכלוסין. נערכה שיחת בירור עם העובדת, והתלונה נסגרה. בעקבות המקרה התקיימה הרצאה בלשכה בנושא מניעת גזענות.
2. תלונה של מאבטחת בלשכת האוכלוסין בגין התבטאות גזענית מצד אזרחית ישראלית. הוגשה תלונה במשטרת ישראל. ממתנים לקבלת סטטוס הטיפול ממשטרת ישראל.
3. תלונה של עובד בגין הפליה בהנחיות נציבות שירות המדינה בנוגע למתנות שניתנות על ידי הרווחה. ניתן מענה למתלונן לאחר בדיקה של היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות מול נציבות שירות המדינה.

תלונות של מקבלי שירות

4. תלונה נגד עובדת לשכת האוכלוסין בגין התבטאות גזענית. נמצא בטיפול של אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה.
5. תלונה של אזרחית ישראלית נגד עובד בלשכת האוכלוסין על מתן יחס לא מכבד כלפי מקבל שירות ממוצא אתיופי. התלונה נסגרה בשל חוסר שיתוף פעולה של המתלוננת עם אגף החקירות בנציבות שירות המדינה.
6. תלונה על הפליה במתן שירותי ממשל לציבור החרדי, עקב מעבר של רוב השירותים לאפיקים דיגיטליים. התלונה נסגרה על ידי היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות לאחר בדיקה ומתן מענה לפונה כי המצב הקיים מתיישב עם הנחייה 00521.
7. תלונה על יחס מפלה לקהילה הלהט"בית. התלונה נסגרה על ידי היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, הואיל והנושא אינו בתחום סמכותה.
8. תלונה על סירוב להנפיק דרכון או תעודת זהות לתושבי מזרח ירושלים בכל לשכות מינהל האוכלוסין. לאחר בירור התלונה התקיימו מספר שיחות עם המתלונן ונשלחה התייחסות ליחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות.

לסיכום, שנת 2024 התאפיינה בפעילות ענפה ומשמעותית בתחום מניעת גזענות ואפליה ברשות האוכלוסין וההגירה. הפעולות שפורטו לעיל מהוות נדבך חשוב במאמצי הרשות ליצירת תרבות ארגונית שוויונית ומכבדת.

רשות האכיפה והגבייה

פעילות פנים-ארגונית

רשות האכיפה והגבייה רואה חשיבות עליונה בערך השוויון ופועלת באופן שוטף וחסר פשרות נגד כל גילויי גזענות ואפליה במשרד ומחוצה לו.

להלן תיאור של פעילות רשות האכיפה והגבייה לשנת 2024 בנושא המאבק בגזענות ובאפליה:

- « מגזין נקודת מבט: הממונה למניעת גזענות ואפליה ברשות האכיפה והגבייה הקים בשנת 2021 צוות בין-משרדי, המורכב מממונים למניעת גזענות של משרדי ממשלה שונים, לטובת הפקה של מגזין ממשלתי בנושא מניעת גזענות ואפליה. מדובר במגזין רבעוני, המופץ בתפוצת לכל עובדי נציבות שירות המדינה, ומגיע לתפוצה של עשרות אלפי עובדים לגיליון. מאז הקמתו הופצו 13 גיליונות, ארבעה גיליון הופצו בשנת 2024. ניהול צוות המגזין, לרבות פיקוח על כתיבת התוכן המקצועי, העברת החומר לעריכה גרפית ועריכת לשון, מבוצעים בפועל על ידי הממונה למניעת גזענות ברשות האכיפה והגבייה.
- « ועדה משרדית לגיוון תעסוקתי: הממונה למניעת גזענות ברשות האכיפה והגבייה משתתף אחת לרבעון בוועדה פנים-משרדית בנושא גיוון תעסוקתי. בדיוני הוועדה דואג הממונה לקדם נושאים נגד אפליה ומפקח על עמידת רשות האכיפה והגבייה ביעדי הגיוון הנקבעים על ידי נציבות שירות המדינה.
- « איגרות וחוזרי משמעת: בחודש יולי 2024 הופץ לכלל עובדי רשות האכיפה והגבייה סקר אנונימי בנושא גזענות ואפליה במקום העבודה מטעם היחידה לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים. תוצאות הסקר יפורסמו לעובדי רשות האכיפה והגבייה עם סיום עבודת ניתוח הנתונים במהלך רבעון א' של שנת 2025.
- « מהלכים להנגשת השירות הציבורי במטרה לצמצם פרקטיקות של הדרה:
- תרגום לערבית, לרוסית, לאנגלית לצרכתית ושפות נוספות: גם בשנת 2024 המשיכה רשות האכיפה והגבייה לתרגם ולהנגיש את אתר המרשתת שלה לשפות שונות, לרבות יצירת טפסים ייעודיים בשפות שונות, כדי להנגיש את שירותיה לכלל אזרחי המדינה שאינם דוברי עברית.
 - הנגשת שירותים ביישובים של החברה הערבית: במהלך שנת 2024 ומתוקף החלטת ממשלה מספר 1279 "תוכנית לפיתוח כלכלי חברתי בקרב האוכלוסייה הבדואית בנגב 2022-2026 ותיקון החלטות ממשלה" והחלטת ממשלה מספר 550 "התוכנית הכלכלית לצמצום פערים בחברה הערבית עד לשנת 2026", המשיכה רשות האכיפה והגבייה להנגיש את שירותיה לחברה הערבית באמצעות פתיחת נקודות קבלת קהל חדשות ביישובים הערביים. הנקודות מאוישות על ידי סטודנטים דוברי ערבית, במסגרת שיתוף פעולה עם משרד הרווחה ועם מרכזי עוצמה.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 הוגשה תלונה אחת אנונימית לממונה למניעת גזענות. האירוע התרחש בחודש נובמבר 2024, כשמספר עובדים של המרכז לגביית קנסות שלחו באמצעות הדואר האלקטרוני הארגוני הודעות נגד עובד ניקיון מהחברה הערבית. מאופן ניסוח ההודעות עלו האשמות הנוגעות למוצאו של העובד. מנהל היחידה הבהיר לכלל העובדים את חומרת ההאשמות ואמר שאין מקום להאשמות או לרמיזות הנוגעות למוצאו של האדם. המקרה קיבל מענה מיד, והתלונה נסגרה.

רשות החשמל

שנת 4202 אינה מייצגת את הפעילות השגרתית של רשות החשמל בתחום מניעת הגזענות, שכן הייתה זו שנת מלחמה שבה נאלצנו לקצץ בתקציב התפעולי, דבר שהשפיע על תוכנית העבודה בתחום זה. למרות זאת, במהלך השנה ביצעה רשות החשמל את הפעולות האלה בנושא מניעת גזענות:

- « הקצאת תקציב וקיום כנס יומי לציון היום הבין-לאומי למאבק בגזענות.
- « הרצאה מאת ד"ר גליה בונה לכלל העובדים ברשות החשמל בנושא "מהי גזענות וכיצד היא באה לידי ביטוי במקום העבודה".
- « הפצת גיליונות המגזין נקודת מבט למאבק בגזענות.



- « הפצת סקר בנושא גזענות בקרב עובדי רשות החשמל.
- « הפצת קובץ "גזענות בראי הפסיקה" הסוקר פסיקות של מקרי גזענות בקרב עובדי מדינה.
- « הפצת עלון בנושא "מיקרו-אגרסיות".
- « הפצת לומדה בנושא גזענות.
- « קיום מספר דיונים בהרכבים שונים של ועדת היגוי בנושא גיוון אוכלוסייה ומניעת גזענות, במטרה לזהות פרקטיקות מדירות או מפלות ולמצוא דרכים להעלות את המודעות למניעת גזענות.
- « הדפסת שלטים ברחבי רשות החשמל עם מידע על הדרכים להגיש תלונה בנושא גזענות ופרטי הממונה על מניעת הגזענות.
- « תליית תיבת תלונות אנונימיות לדיווח על גזענות.
- « פרסום הודעות מאת יו"ר רשות החשמל והממונה על מניעת גזענות בנוגע לתקופת המלחמה והצורך להקפיד על התבטאויות נאותות ומכבדות.
- « קיום שיחות עם עובדים מוסלמים בנוגע למלחמה, כדי לברר האם חוו התנהגויות או התבטאויות גזעניות מצד עמיתיהם ברשות החשמל או מצד עובדי מדינה אחרים.

הרשות הממשלתית למים ולביוב

פעילות פנים-ארגונית

הרשות הממשלתית למים ולביוב אמונה על מתן שירות לכלל האוכלוסייה ומחויבת לשלב בצוות המקצועי שלה את גווי האוכלוסייה: נשים, גברים, בני כל העדות והחברות.

בשנת 2024 התמקדה פעילות הממונה על מניעת גזענות ברשות הממשלתית למים ולביוב בביסוס נוכחות והשפעה, יצירת מודעות ושיח בנושא מניעת גזענות, הפצת איגרות וציון מועדים רלוונטיים במהלך השנה, וכן וידוא כי פעילויות הגיבוש והרווחה ברשות אינן יוצרות הדרה או אפליה של עובדים מאוכלוסיות מגוונות.

כמדי שנה קיימה הרשות הממשלתית למים ולביוב אירוע משותף לקידום הגיוון התעסוקתי ולמניעת הגזענות. במסגרת זו הרצתה עורכת הדין אמי פלמור, מי שהובילה את הצוות למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה.

בשנת 2024 היה תקציב הרשות הממשלתית למים ולביוב לתחום הגיוון ומניעת הגזענות 20,000 ש"ח. תקציב זה מיועד ליום עיון מרכזי ולפעילות שוטפת בהתאם לצורך.

טיפול בתלונות

התקיים בירור מול עובד לגבי התבטאות לא הולמת, שהייתה יכולה להתפרש, לכאורה, כביטוי גזעני.

רשות המסים – אגף מס הכנסה ומיסוי מקרקעין

פעילות פנים-ארגונית

- « העלאת המודעות להכלה ולכבוד, בשיתוף עם משרדי ממשלה שונים השוכנים במתחם ג'נרי; קיום הרצאות מגוונות, לדוגמה לכבוד חודש הרמדאן והרצאה של של יוצאת אתיופיה.
- « במהלך שנת 2024 הרצתה הממונה על הגזענות ברשות המסים בכ-20 הרצאות בנושא מניעת גזענות במשרדי מס הכנסה ומיסוי מקרקעין ברחבי הארץ. נוסף על כך, הוכשרו נציגי קהילת פסגות בנושאים של מניעת גזענות, הבנת פרקטיקות מדירות ועוד.

- « בשנת 2024 הוקצו כ 100,000 ש"ח לנושא העלאת המודעות בנושא מניעת גזענות.
- « ביום השוויון המגדרי התקיימה ההצגה "שוקו וניל", וצפו בה כ-3,200 עובדים מרשות המסים. ההצגה עוסקת בנושא ההכלה ובוחנת את הפרקטיקות המדירות בחברה שכביכול מתהדרת בקבלה והכלה.
- « במסגרת המיזם "לנשום אויר פסגו"ת" הוצבו כרזות גדולות במשרדי מס הכנסה ומיסוי מקרקעין בנושא מניעת גזענות, קבלת האחר והכלה.
- « כדי להנגיש את שירות רשות המסים למגוון קהלים תורגמו טפסים לערבית, לאמהרית ועוד.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו ברשות המסים תלונות בגין גזענות ואפליה.

רשות המסים - אגף המכס והמע"מ

הנהלת רשות המסים רואה חשיבות רבה בשוויון מכל סוג ופועלת כארגון המאפשר לעובדיו לבטא את ייחודם בגאווה, תוך שילובם המלא בתרבות ובעשייה הארגונית. רשות המסים יצרה מארג עובדים מגוון, מקצועי ואיכותי, הפועל מתוך ערכים של סובלנות, של שוויון ושל כבוד האדם. רשות המסים היא מודל לארגון המעניק סביבת עבודה בטוחה ונקייה מגזענות לכל עובד ועובדת.

לאור חשיבות הנושא, מינתה הנהלת הרשות שתי יועצות למנהל רשות המסים במשרה מלאה, שתפקידן העיקרי הוא קידום שוויון מגדרי ותעסוקתי ומניעת גזענות.

מדיניות ושיתופי פעולה

כדי להעלות את המודעות לנושא מניעת גזענות ולהביא לידיעת כלל עובדי רשות המסים את דבר קיומה של ממונה האחראית על הנושא, פורסמה מודעה בכל אמצעי התקשורת הפנימיים ברשות המסים ונתלו שלטים על לוחות המודעות במשרדי המכס והמע"מ עם פרטי הקשר של הממונה על מניעת הגזענות באגף המכס והמע"מ. זאת ועוד, התקיימו הרצאות במשרדי האגף, הן ביחידות המטה הן ביחידות השטח, בנושא מניעת גזענות ומיגורה. במסגרת שיתוף פעולה בין-משרדי התקיימו מספר פעילויות עם המשרד להגנת הסביבה ועם משרד התיירות בנושאים ובמועדים שונים להעלאת המודעות לנושא מניעת גזענות.

פעילות פנים-ארגונית

- « עם תחילת המלחמה נשלח דוא"ל לכל העובדים עם המסר שרשות המסים מצפה מהם להימנע משיח לא מכבד בהקשר של גזענות או אפליה על רקע דתי, לאומי או כל רקע אחר. לדוא"ל צורפה הנחייתו של גיא דוד, מנהל אגף המשמעת, חוזר משמעת – התבטאות עובדי מדינה ומניעת גזענות ואיגרת מטעם היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות.
- « התקיימה ישיבת ועדת היגוי לשוויון והכלה שבה הועלו רעיונות להעלאת המודעות למניעת גזענות ומיגורה.
- « בכל רבעון פורסם גיליון של המגזין נקודת מבט.
- « פורסמו איגרות חג שמח לעובדים בני דתות שונות מסמנכ"לית בכירה הון אנושי; פורסמו "הידעת?" בנושא חגים ומועדים של בני עדות שונות בדוא"ל של המשרד ובמדיות השונות.
- « נוצרו קשרי עבודה עם עמותות העובדות עם אוכלוסיות גיוון, במטרה להגדיל את מאגר המועמדים למכרזים, לאתרים ולגייסים לעבודה.



פרק ב' | הפעילויות למניעת גזענות

« התקיימו שולחנות עגולים עם עובדים מאוכלוסיות גיוון במטרה לשמוע את התחושות שלהם, את החוויות האישיות שהם חווים במשרדים ולהציע יוזמות משלהם לקידום הכלה והעלאת המודעות. תוצרי השולחנות העגולים נשלחו ב"מבזקון" לכל העובדים והמנהלים של רשות המסים.

« לרגל ציון תאריכים מיוחדים, כגון יום הגזענות הבין-לאומי, התקיימו הרצאות, הן ביחידות המטה והן במשרדים בשטח. בהרצאות השתתפו מאות עובדים כמפורט להלן:

- יום הגזענות הבין-לאומי: התקיימו הרצאות שונות של עובדים מאוכלוסיות גיוון. הם סיפרו סיפורים אישיים, חוויות אישיות ועל ההתמודדות שלהם בחברה. יצוין שתוכן יום עיון לכלל מנהלי אגף המכס ומע"מ ביום הגזענות הבין-לאומי, אך בשל המלחמה הוא בוטל. יש כוונה לקיים את היום האמור בשנת 2025.
- בתשעה באב התקיימה הרצאה של גברת עדינה בר שלום, בתו של הרב עובדיה יוסף. ההרצאה עסקה בצורך להימנע משיח מפלג ומשנאה ולהיות מאוחדים דווקא בעת הזאת.
- יום הזיכרון ליהודי אתיופיה שנספו בדרכם לישראל מסודאן: התקיימה הרצאה של יובי תשומה. היא סיפרה על מסעה מאתיופיה לישראל, על האתגרים ועל ההזדמנויות שחוותה.
- חג הסיגד: התקיימה הרצאה של ברהנו טגניה. הוא סיפר על עבודתו בתור עיתונאי בתקופה המורכבת וכיצד הצליח לשבור את תקרת הזכוכית של החברה הישראלית.
- ימי שוויון מגדרי בסימן גיוון: בימים אלה השתתפו אלפי עובדים של רשות המסים. הם צפו בהצגה "שוקו וניל" העוסקת בגזענות כלפי יוצאי אתיופיה. נוסף על כך, התקיימו פאנלים של עובדים מאוכלוסיות גיוון באמצעותם נחשפו עובדי הרשות לאוכלוסיות, לתרבויות ולמנהגים שונים.

« תקציב: במהלך שנת 2024 תוקצבו פעילויות להגברת המודעות לשוויון מגדרי, לגיוון תעסוקתי ולמניעת גזענות בכ-500,000 ש"ח (לא כולל את ימי השוויון המגדרי).

« הנגשה וטיוב השירות הציבורי לקבוצות מיעוט:

- באתר רשות המסים קיימים דפי מידע וטפסים מתורגמים לשפה הערבית. הטפסים מונגשים באופן מלא לאנשים עם מוגבלות.
- במהלך השנה מתפרסמות הודעות במדיות השונות, והן מתורגמות לערבית, לרוסית ולאמהרית.
- ברשות המסים יש עובד שאחראי על הנגישות הפיזית בכל משרדי האגף. הוא דואג לרכוש את כל העזרים הטכנולוגיים והפיזיים לעובדים עם מוגבלות, כדי שהם יוכלו לבצע את עבודתם באופן המיטבי. זאת ועוד, הוא דואג להנגיש את המרחב לקהל הרחב שמגיע לקבל שירות.

טיפול בתלונות

בתחילת שנת 2024 הגישו שני עובדים מהחברה הדרוזית תלונה על חשד לאפליה בתנאי העבודה שלהם, לכאורה, מחמת מוצאם. התלונות הועברו ליחידה הממשלתית לתיאום ולמניעת הגזענות, ולאחר שיחה של היחידה עם העובדים הוחלט להעביר את הטיפול לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה שלחה מכתב בנושא לרשות המסים וקיבלה תשובה מפורטת בעניין.

תלונה אחרת הגיעה מאזרח חרדי שטען על אפליה במתן שירות. הוא לא הצליח לקבוע תור בטלפון, מאחר שהטלפון הכשר אינו תומך בהודעות. תלונתו הועברה לגורמים הרלוונטיים במשרד. לאחר בדיקה נמצא כי כדי לטפל בעניין זה באופן רוחבי, יש צורך בעלות תקציבית לא מבוטלת שלא הייתה מתוכננת לשנת 2024, ולכן הכניסו אותה לתוכנית העבודה לשנת 2025. מובן שאותו אזרח קיבל מענה נקודתי לעניינו הפרטי. יצוין שרשות המסים קידמה מענה רוחבי בנושא זה.

רשות השירות הלאומי-אזרחי

פעילות פנים-ארגונית

« בשנת 2024 החל ברשות השירות הלאומי-אזרחי הליך של בניית מערך בקרה למתנדבי השירות הלאומי. במערך הבקרה נבחנת, בין היתר, שביעות הרצון של המתנדב/ת ממקום השירות, והשאלה פתוחה ומאפשרת למתנדב/ת לענות בחופשיות. זאת ועוד, בסל התשובות של הבקר יש גם מקרה של חוויית אפליה או גזענות. אם מתנדב/ת תיאר/ה מקרה של גזענות, ממונת גיוון וגזענות ברשות השירות הלאומי-אזרחי מקבלת דיווח על כך, והיא אחראית על תהליך הברור. יובהר שבשנת 2024 עסקה רשות השירות הלאומי-אזרחי בבניית מערך הבקרה הרחב כולל איפיון שלו, בחירת ספק זוכה, בניית שאלונים והקמת מערכת בקרה. בפועל החל הליך הבקורות בחודשים ספטמבר-נובמבר 2024.

« רשות השירות הלאומי-אזרחי פועלת רבות לקידום ולשילוב של אוכלוסיות מגוונות, כגון חרדים, ערבים ודרוזים, צעירים עם מגבלה, עולות חדשות וצעירות ממוצא אתיופי. עם זאת, השנה עקב המלחמה והסטת תקציבים לא התקיים יום שיא בנושא גיוון וגזענות, אך עדיין קוימו ימי הוקרה לאוכלוסיות המצוינות.

« עקב המלחמה והצורך בהסטת תקציבים לא התאפשר לייעד תקציב לתחומים של גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות.

« בשנים האחרונות רשות השירות הלאומי-אזרחי נמצאת בעיצומו של הליך מחקר ואסטרטגיה. במסגרת זו הוגדר משולש השירות – פריזמות שדרךן מכוונים את מטרות השירות הלאומי-אזרחי עבור כל קבוצת אוכלוסייה (צורכי המדינה והחברה, צורכי שוק התעסוקה העתידי וצורכי המתנדב/ת). הליך זה משפיע, בין היתר, על החזון, המטרות והיעדים שנוסחו לשנים הקרובות. זאת ועוד, הרשות מקדמת את שילובם של מתנדבים/ות מאוכלוסיות אלה באמצעות יצירה של מסגרות שירות מתאימות, מתן הכשרות, תוכניות מותאמות, מתן זכויות ועוד.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו ברשות השירות הלאומי תלונות בגין גזענות ואפליה.

הרשות לפיתוח הבדואים בנגב

מדיניות ושיתופי פעולה

הרשות לפיתוח והתיישבות הבדואים בנגב שמה לה למטרה להוביל ולקדם סביבת עבודה נקייה מגזענות ומאפליה, תוך הדגשת הערכים שוויון הזדמנויות וכבוד הדדי לכל אדם. אנו מאמינים כי גיוון ושילוב אוכלוסיות מכל החברות והקהילות בחברה הישראלית הם נדבך מרכזי וחשוב בחיזוק החוסן של המדינה ובהתפתחותה החברתית והכלכלית.

בשנת 2024 קידמה הרשות לפיתוח והתיישבות הבדואים בנגב מדיניות שוויונית והוגנת כלפי כלל האוכלוסיות, ובעיקר שילוב של האוכלוסייה הבדואית במרקם החיים הישראלי. במסגרת זו הטמיעה הרשות את הנחיות היחידה הממשלתית למאבק בגזענות ופעלה ליישום החלטות הממשלה בנושא. הרשות תמשיך לפעול להעמקת הפעילות בתחום זה, תוך דגש על שילוב של אוכלוסיות מגוונות, העצמת קבוצות מיעוט והטמעת ערכי השוויון בכל תחומי פעילותה.

פעילויות פנים-ארגוניות

במהלך השנה קיימה הרשות מגוון פעילויות להעלאת המודעות למאבק בגזענות, כמפורט להלן:

« כנסים וימי עיון



פרק ב' | הפעילויות למניעת גזענות

• כנס תוכניות עבודה, שהתקיים בינואר 2024, כלל הוקרה מיוחדת לשני אנשי מקצוע מהחברה הבדואית: שוטר ופראמדיק במד"א, שהצילו חיים באירועי ה-7 באוקטובר. הכנס שימש במה להדגשת ערכי האחוזה והשותפות בין כלל אזרחי המדינה.

• יום עיון שכלל תכנים מקצועיים, ובתוכם פאנל מקצועי בנושא התמודדות עם תופעת הפוליגמיה שבו השתתפו: חי עוזר (ימ"ר דרום), עו"ד מורן שניידר (משרד המשפטים), ענת חקמון (רשות האוכלוסין וההגירה) ויגאל בוסקילה (רשות הבדואים).

« הפצת גיליונות המגזין נקודת מבט, בשיתוף עם היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות.

« קיום סקר מקיף בנושא "גזענות ואפליה במקום העבודה", בשיתוף עם היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות.

« הרצאה מרגשת של ניצול מהטבח במסיבת נובה.

« ציון חגים ומועדים של כלל הדתות והעדויות.

« קידום שיח פתוח ומכבד בין העובדים.

« הנגשת שירותים לאוכלוסייה הבדואית

« הרשות לפיתוח והתיישבות הבדואים בנגב מקדמת מאוד את נושא הנגשת השירותים לאוכלוסייה הבדואית, תוך התייחסות למאפיינים הייחודיים של אוכלוסייה זו ולצרכיה המיוחדים:

• פרויקט המיגונית: כחלק ממחויבותנו העמוקה לשוויון זכויות מלא ולהגנה על חיי אדם, פעלה הרשות, בשיתוף פעולה הדוק עם פיקוד העורף, להצבת מיגונית ביישובי הפזורה הבדואית. הדבר נועד לתת מענה לפער היסטורי בתשתיות מיגון, והוא משקף את תפיסת הרשות כי זכות ההגנה על החיים היא זכות בסיסית השווה לכל אזרח. הצבת המיגונית היא צעד חשוב ומשמעותי בצמצום פערים בין החברות.

• העלאת מודעות לסוגיות חברתיות מורכבות: הרשות פעלה להעלאת המודעות לסוגיות חברתיות מורכבות, כפי שהדבר מתבטא בשיתוף סיפורה של רוזאן, צעירה בדואית שהתמודדה עם אלימות במשפחה. סיפורה שימש כלי להעלאת המודעות לצורך במתן מענה ותמיכה לנשים במצבי סיכון בחברה הבדואית.

רשות שדות התעופה

מדיניות ושיתופי פעולה

העלאת המודעות למאבק בגזענות ברשות שדות התעופה (רש"ת) מתמקדת בשני היבטים עיקריים: כלפי ציבור הנוסעים והעובדים ושבים במתקני רשות שדות התעופה וכלפי עובדי רש"ת ושיתופי הפעילות במתקני רש"ת.

פעילות פנים-ארגונית

« עובדים הבאים במגע יום-יומי עם אוכלוסיות הנוסעים ומעניקים להם שירות עובדים במסגרת הכשרתם קורס בנושא "רגישות תרבותית - התייחסות לאוכלוסיות שונות תוך כיבוד מנהגיהן". במסגרת זו מתקיים שיח המסביר את מאפייני האוכלוסיות השונות, דעות קדומות, הטיות והלכי הרוח שעיימם עלולים להגיע נוסעים. זאת ועוד, במסגרת ההכשרה מתקיימות סימולציות כדי להכין את העובדים ולצייד אותם בסל כלים להתמודדות עם אוכלוסיות שונות, במטרה לצמצם חיכוכים.

« בקורסי הניהול השונים נדון נושא מניעת גזענות כדי להעניק למנהלים כלים להתמודד עם אוכלוסיות העובדים השונות ולתת מענה מותאם לכל עובד ועובדת.

« בשנת 2024 הקצתה רש"ת תקציב לפיתוח לומדה שהופצה לעובדי הרשות. לרגל יום הסובלנות הבין-לאומי, שצוין ב-16 בנובמבר 2024, הופצה בקרב עובדי רש"ת הלומדה, והנושאים שהוצגו בה התבססו על חומרי

למידה שנמסרו לממונה על מניעת הגזענות: מהי גזענות? כיצד גזענות מתבטאת בפועל? חשיבות ההקשבה והיכולת של כל אחד ואחת לעשות שינוי ולמגר את הגזענות; סרטון "ניסוי הבובות" הממחיש כיצד השפעת הגזענות מחלחלת ומשפיעה עלינו כבר מגיל צעיר; סרטון של הממונה על המאבק בגזענות ברש"ת המסבירה על הלומדה ועל האפשרות לפנות אליה אם נחשפים למקרי גזענות או חווים מקרים כאלה. בלומדה פורסמו גם דרכי הפנייה וההתקשרות לממונה על מניעת גזענות ברש"ת.

« ב-9 בדצמבר 2024 השתתפה הממונה, גב' נעמה קשר, בסדנה בנושא מניעת גזענות בהנחיית ד"ר גליה בונה. הסדנה כללה, בין היתר, משחק קבוצתי המדמה פערים חברתיים וסימולציות המדמות אירועי גזענות או מיקרו-אגרסיות במקום העבודה. הסדנה אפשרה לממונים מהרשויות ומהמשרדים השונים לדון במקרים שטופלו על ידם במסגרת עבודתם ולקיים דיון קבוצתי בנושאים אלו.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו ברשות שדות התעופה תלונות בגין גזענות ואפליה.

בלשכת מנהל נתב"ג קיים תפקיד ארגוני של ממונה על טיפול בתלונות הציבור. אם מתקבלת תלונה על גזענות או על יחס מפלה, הטיפול מועבר לממונה על מניעת גזענות. גם בערוץ זה לא התקבלו תלונות בגין גזענות בשנת 2024. אנו מקווים שמגמה זו תימשך גם בשנים הקרובות, שכן רש"ת פועלת ותמשיך לפעול למיגור תופעת הגזענות, הן בקרב עובדיה והן בעת מתן שירות לאזרחי המדינה ולבאים בשעריה.

רשות שוק ההון, ביטוח וחסכון

מדיניות ושיתופי פעולה

בתחילת שנת 2020 הוקמה ברשות שוק ההון, ביטוח וחסכון ועדת היגוי המייצגת בחבריה את גיוון האוכלוסייה הישראלית. מטרותיה של הוועדה לבחון ולהוביל מהלכים ארגוניים לשם קידום מהותי וכמותי של נושאי הגיוון התעסוקתי ומניעת גזענות. רשות שוק ההון, ביטוח וחסכון היא יחידת סמך שמונה כ-200 עובדות ועובדים, ובשל גודלה נושא הגיוון ומניעת גזענות מטופלים בכפיפה אחת על ידי ועדת ההיגוי.

פעילות פנים-ארגונית

« פעולות הרשות שנועדו לקרב בין האוכלוסיות השונות בחברה הישראלית רבות ומגוונות. מטבע הדברים, במסמך זה נכללו פעולות עם זיקה מובהקת לנושא המאבק בגזענות, אך מדובר רק בחלק מסוים מפעילות הרשות בנושא הגיוון התעסוקתי ומניעת גזענות.

« במהלך השנה הקודמת (2024) עלה בוועדת ההיגוי של הרשות נושא האלימות הגוברת בחברה הערבית. מדובר בנושא מטריד, וכארגון ביקשנו להתמקד ולדון בו, להכיר אותו וללמוד כיצד נכון להתייחס אליו כחברה, וזאת כחלק מהרצון לחבר את עובדי הרשות לסוגיות בוערות בחברה הישראלית. לשם כך התכנסו עובדי הרשות לשיחה עם ד"ר קאדי איאד זחאלקה, מנהל בתי הדין השרעיים, בנושא "המשבר החברתי בחברה הערבית בישראל". שיחה זו התקיימה ביום הבין-לאומי למאבק בגזענות.

« לעובדים הרשות הופץ המגזין נקודת מבט של היחידה הממשלתית למאבק בגזענות.

« בשנת 2024 הופץ לעובדי הרשות סקר תחושות בנושא תופעות של גזענות במקום העבודה, במטרה להציף תחושות של עובדים שעשויות להעיד על תופעות גזעניות. בתקופה זו אנו בוחנים את המענה על הסקר מצד העובדים ומבקשים ללמוד ולהסיק מסקנות מהתשובות שהשיבו העובדים לסקר.

« תקציב:

- במהלך שנת 2024 בוצעה היערכות לצילום סרטון "סליחה על השאלה" המיועד להתבצע בתחילת



שנת 2025. להחלטה לבצע פעילות זו קדמה חשיבה במסגרת ועדת ההיגוי ברשות. כך, בסוף שנת 2023 עלתה ברשות הדילמה לגבי אופי הפעילויות שעלינו לקיים בתקופה הקרובה נוכח המלחמה, הנרצחים והנופלים. בעקבות זאת, במטרה להעלות את המודעות לחשיבות של קבלת האחר, להגביר את ההיכרות של העובדים ברשות אחד עם השני ובאופן כללי לקרב בין חלקי החברה הישראלית, התבצעה התקשרות עם חברת הפקה בהיקף של 20,000 ש"ח עבור צילום סרטון בקונספט "סליחה על השאלה" שבו ישתתפו עובדי הרשות מכל גווי הקשת של החברה הישראלית. חלק אינהרנטי מהמיזם יהיה לנסח מסרים שישרתו את המטרה של קבלת האחר וסובלנות, יחד עם דאגה לאוכלוסיות המדינה השונות, וכן לרתום עובדים מאוכלוסיות שונות להשתתף בסרטון. הרשות נמצאת בסוף שנה זו בעיצומו של כתיבת התסריט לסרטון שצפוי להציג את פעולות הרשות לקידום זכויות אוכלוסיות הגיוון במדינה בתחומי פעילותה של הרשות.

- הרשות פועלת מתוך הבנה ומודעות לצורכי העובדים המגיעים מרקעים שונים, לגמישות תעסוקתית ולהתאמת תנאי העסקה פיזיים לכל אוכלוסייה ואוכלוסייה. הדבר מקבל ביטוי בהתאמת מקומות ישיבה, בהתאמת סטנדרט של כיבוד לאירועים, בהתחשבות במועדים החשובים לאוכלוסיות השונות ובהתייחסות לתכנים הרלוונטיים לכל חברה וחברה.
- הנגשה וטיפול השירות הציבורי: בשל היעדר פניות ארגונית, בעקבות התמקדות עובדי הרשות באתגרי המלחמה (גיוס מילואים נרחב, סוגיות רלוונטיות ועוד), לא קודמה השנה התוכנית להנגשת תוכני הרשות לשכבות השונות באתר המרשתת הארגוני, והרשות פועלת כדי לקדם נושא זה בהמשך.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו ברשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון תלונות בגין גזענות ואפליה.

רשות התחרות

פעילות פנים-ארגונית

« בשנת 2024 קיימה רשות התחרות, בשיתוף רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון, הרצאה בנושא "קשר – הבית של המשפחות המיוחדות". הרצאה זו היא הראשונה בסדרת הרצאות לעובדי רשות התחרות ורשות שוק ההון. בחודשים ינואר ופברואר 2025 צפויות להתקיים שלוש הרצאות נוספות בנושא גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות.

« פרטי הקשר של הממונה למניעת גזענות מפורסמים באתר הרשות, בפורטל הארגוני ובדוא"לים לעובדים.

« רשות התחרות מקפידה לשלוח לעובדיה דוא"לים עם ברכות לחגים, בשיתוף עובדים מהחברה הערבית ויוצאי אתיופיה (לצורך חיבור); לפרסם ימים בין-לאומיים, כגון יום המאבק הבין-לאומי בגזענות, יום זכויות האדם ועוד; לשלב תכנים ייעודיים בשפה הערבית ברשתות החברתיות של הרשות; להפיץ שומרי מסך לכלל מחשבי העובדים לציון ימים למניעת גזענות ומיגורה.

« רשות התחרות מקפידה לשלוח את גיליונות המגזין נקודת מבט המתפרסמים על ידי היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, להפיץ את הלומדה המופצת על ידי היחידה ואת הסקר בנושא גזענות ואפליה במקום העבודה, כולל שליחת תזכורות לעובדים לצורך מענה על הסקר.

« רשות התחרות מקפידה להטמיע סל רווחה מגוון, במטרה לתת מענה מתאים לכלל האוכלוסיות ברשות באופן לא מפלה ומדיר.

« בשנת 2024 הקצתה הנהלת הרשות לנושא המאבק בגזענות 40,000 ש"ח.

« בניית קהילה של מובילי שינוי: הובלה של מסע הסברה ופרסום לחברה הערבית להכרת עולם התחרות ומושגי

יסוד מהעולם, במטרה להנגיש את עולם התחרות לחברה הערבית. את המיזם מובילות ומנהלות עובדות מהחברה הערבית, והוא מנוהל מול הנהלת הרשות.

« רשות התחרות מקפידה על כינוס ועדת היגוי לדין בהנגשת מידע ובהטמעת נושאי הגזענות והגיוון בקרב עובדיה. בפגישות נדונות פרקטיקות של הדרה וגזענות, מתקיים שיח מכבד ומכיל ומתקיים דיון עם הצוות על רעיונות לסיורים, להוצאות ולפעילויות לעובדי הרשות. כמו כן, מתקיים שיח פתוח בנושאים הקשורים לגזענות במקום העבודה וחינוך כאמצעי למניעת גזענות, וכן שיח בנושאים רלוונטיים אחרים.

« הממונה על מניעת גזענות מקפידה להיפגש עם עובדים מרקע מגוון, כדי לשמוע את צורכיהם ואת קולם מהשטח ולבנות אמון אישי עימם.

טיפול בתלונות

רשות התחרות מקפידה לטפל בתלונות בנושא גזענות מול משרד המשפטים. במהלך השנים התקבלה תלונה אחת, שלא הוגשה על ידי עובד/ת רשות. המתלוננת ביטלה את תלונתה והתלונה נסגרה. הטיפול נעשה מול היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים.

השירות המטאורולוגי

מדיניות ושיתופי פעולה

עם כניסתה לתפקיד הציגה הממונה על הגיוון ומניעת גזענות, גברת שקד סגל, להנהלת השירות המטאורולוגי את תפקידה ואת חשיבות עבודתה בתחום. היא פירטה בפני ההנהלה את נהלי העבודה במקרים שבהם מתקבלות תלונות על גזענות ואפליה.

פעילות פנים-ארגונית

« הממונה שלחה דוא"ל לכלל עובדי הרשות ויידעה אותם בדבר הנהלים בנושא מניעת גזענות במקום העבודה; הממונה קיימה שיחות אישיות עם עובדים מאוכלוסיות מגוונות והציגה בפניהם את תפקידה.

« במהלך 2024 התכנסה ועדת ההיגוי למניעת גזענות בשירות המטאורולוגי. הנושאים שנדונו בוועדה כללו שיח על אמצעים לפרסום רחב יותר של משרות בקרב אוכלוסיות מגוונות (לדוגמה, יצירת קשר עם עמותות העוסקות בהשמה של עובדים מהחברה הערבית), סקירת תהליכי המיון למשרות בעת התכנסות ועדות בוחנים וסיעור מוחות בנושא דרכי שימור עובדים קיימים.

« בשנת 2024 שודרג השירות לציבור באתר המרשתת של השירות המטאורולוגי, וכעת כל החומרים המועלים לאתר קיימים גם בערבית.

« במהלך השנה הועבר לכלל העובדים מידע בנושא "מיקרו-אגרסיות", כולל הדגמות באמצעות סרטונים, תיאורי מקרה של גזענות וענישה, וכן הפניות למגזין נקודת מבט.

« הועבר לעובדים סקר בנושא גזענות במקום העבודה.

« צוינו תאריכים משמעותיים, כגון היום הבין-לאומי למאבק בגזענות וחגים של מגוון האוכלוסיות. נוסף על כך, נשלחו איגרות מידע לעובדים, לדוגמה לרגל צום הרמדאן, חג עיד אל-פיטר, חג הסיגד ועוד.

« העובדים השתתפו בהוצאות העשרה לשם היכרות ויצירת אקלים ארגוני מיטבי: הוצאת היכרות עם המורשת הדרוזית – מפי עובד השירות המטאורולוגי; הוצאה מפי גברת מהרטה ברוך על סיפורה העלייה האישי שלה מאתיופיה והקשיים שחוותה בדרך; הוצאה על ערכי הרמדאן מפי הקאדי ד"ר איאד זחאלקה.



« בשנת 2024 התקיים שיתוף פעולה בין-משרדי עם משרד החקלאות ומכון הוולקני ביום עיון משותף לציון שוויון זכויות ומאבק בגזענות. ביום העיון הרצה בפני העובדים עורך הדין אווקה קובי זנה.

טיפול בתלונות

בשנת 4202 לא התקבלו השירות המטאורולוגי תלונות בגין גזענות ואפליה.

מרכזים רפואיים

מרכז לבריאות הנפש איתנים – כפר שאול

לא התקבל דיווח לשנת 2024.

המרכז הרפואי לבריאות הנפש אברבנאל

פעילות פנים-ארגונית

- « הצגת נושא הגזענות ומניעתה בישיבת הנהלה מורחבת.
- « קיום הדרכות קבועות בימי אוריינטציה לעובדים חדשים בנושא מניעת גזענות.
- « ראיונות של עובדים וביצוע אבחון ארגוני לזיהוי פרקטיקות מדירות.
- « הקמת ועדת היגוי הכוללת עובדי מפתח בארגון ועובדים מאוכלוסיות גיוון.
- « הקמת תת-וועדה המתמקדת בשיפור ובשינוי תרבות השיח והאקלים הארגוני.
- « ליווי של צוות מהג'וינט בתוכנית "מרקם החיים המשותפים" במטרה לשמור על רציפות תפקודית בצוותים מעורבים.
- « ציון חגים באירועים של המרכז הרפואי ושליחת איגרות ברכה בדוא"ל ובקבוצות הווטסאפ של עובדי המרכז.
- « הפצת סקר בנושא גזענות ועידוד העובדים להשיב עליו.
- « הפצת גיליונות המגזין נקודת מבט בתפוצה רחבה.
- « ציון היום הבין-לאומי למאבק בגזענות.
- « נסיעה מאורגנת לטקס המרכזי בארמון הנציב בחג הסיגד.
- « הנגשה וטיוב השירות לציבור:
- פתיחת קבוצת ווטסאפ להודעות קוליות באמהרית לעובדי המרכז הרפואי.
- הכנת שלטים ברורים בשלוש שפות (עברית, אמהרית, ערבית) עם הסבר קצר על דרכי הפנייה לממונה על מניעת גזענות במרכז הרפואי וליחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות ותלייתם ברחבי המרכז.
- קפה סמנכ"ל עם עובדים מקבוצות גיוון.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 היו שתי פניות שהגיעו לממונה על מניעת גזענות במרכז הרפואי. הן טופלו על ידי תוך התייעצות עם היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות.



המרכז לבריאות הנפש באר שבע

המרכז לבריאות הנפש באר שבע הוא בית החולים הפסיכיאטרי היחיד באזור הדרום הנותן שירותים לאוכלוסיות מגוונות ובהתאם לייחודיות הדמוגרפית של האזור. הכשירות התרבותית היא חלק מתפיסת הטיפול, ועל כן בבית החולים רואים חשיבות בהעסקת צוות מגוון, בהיכרות התרבויות השונות על מנהגיהן ובמתן כלים לצוות, כגון שירותי תרגום בעת הצורך.

פעילות פנים-ארגונית

- « פרסום של עלוני מידע לעובדים באמצעות הדוא"ל בנושאי גזענות, לרבות גליונות המגזין נקודות מבט. כמו- כן
- « התקיימה הרצאה בנושא מניעת גזענות לראשי המחלקות בבית החולים, והחל משנה זו שולבה הרצאה של הממונה על מניעת גזענות ביום אוריינטציה לעובדים חדשים.
- « הממונה על מניעת גזענות נפגשה עם עובדים מאוכלוסיות גיוון לצורך קבלת מידע על פרקטיקות מדירות, מפלות או גזעניות. בכל השיחות לא עלו כלל פרקטיקות מסוג זה.
- « בקרב עובדי בית החולים פורסם סקר היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, והודגשה חשיבות מילוי הסקר.
- « מטרות שבוע "עושים נפשות" היא ליצור מפגשים במרחב הציבורי התורמים להיכרות של הציבור עם תחום בריאות הנפש, להעלות את המודעות להיבטים שונים של בריאות הנפש ולהפחית דעות קדומות וסטיגמות שכיחות כלפי מתמודדי נפש ובני משפחותיהם. במסגרת זו אירח בית החולים הרצאות ואומנים שונים, ועובדי בית החולים הרצו במקומות ציבוריים שונים ברחבי העיר באר שבע.
- « השנה הוקמו בבית החולים שתי ועדות שתכליתן לקדם קליטה של עובדים מאוכלוסיות גיוון: ועדה לקידום עובדים ממוצא אתיופי, לרוב עובדים ממוצא אתיופי עובדים בבית החולים בדרג מסד, ומטרת הוועדה היא לשלבם ולקדםם בבית החולים; ועדה לקידום הקליטה של עובדים מהחברה החרדית בבית החולים, במטרה לשלבם בבית החולים ולהסיר חסמים קיימים המונעים את העסקתם.
- « קיום מפגשים ושיתופי פעולה עם עמותות הכוון תעסוקתי של אוכלוסיות גיוון (אנשים עם מוגבלות וחרדים) ועם מוסדות להשכלה גבוהה לצורך גיוס מועמדים מאוכלוסיות גיוון.
- « פעילויות פנים-ארגוניות להיכרות תרבותית ולחיזוק תחושת השייכות:
- פרסום לכלל העובדים בבית החולים חוזרי מידע על חגים ומועדים, ייחודיותם, סמליהם, מנהגיהם ועוד, בהתאם ללוח השנה.
- ציון מועדים של עדות, כגון חג הסיגד. ביום זה התקיים טקס בית החולים בהובלת עובדים ממוצא אתיופי; עובדי בית החולים והמטופלים נחשפו למאכלים של הקהילה האתיופית, למנהגי היום ולתלבושות מסורתיות. במהלך חודש הרמדאן סיפק בית החולים ערכות לצמים, וסיום הצום צויין בבית החולים עם דברי מתיקה.
- « מיזם "קפה עוגייה והקשבה": פגישות קבוצתיות יזומות לשיחות בלתי פורמליות עם הנהלת בית החולים וקבוצת עובדים שנבחרים אקראית.
- « ימי גיבוש של כלל עובדי המחלקה וימים מיוחדים לכלל משפחות העובדים המאפשרים להכיר את עובדי בית החולים ואת משפחותיהם ולגבשם.
- « פרסום שומר מסך לעובדים בהתאם ללוח הגיוון החודשי.
- « ציון היום הבין-לאומי לשפה הערבית באמצעות שליחת מילים שימושיות בערבית לעובדי בית החולים.
- « תקציב: שנת 2024 הייתה שנה מאתגרת, והתקציב לביצוע הפעולות המתוכננות לא מומש, בין היתר עקב מלחמת חרבות ברזל.



« מלחמת חרבות ברזל

- בעקבות מלחמת חרבות ברזל התמודד בית החולים עם אתגרים רבים, ביניהם רגישות על רקע עדתי שהתבטאה במספר מקרים מצד מטופלים כלפי אנשי צוות מהחברה הערבית. מטופלים אלה ביקשו שעובדים ערבים לא יטפלו בהם. מספר אירועים בודדים כאלה קרו במיון, והנהלת בית החולים שוחחה עם העובדים לצורך מתן גיבוי.
- הנהלת בית החולים שוחחה עם הממונים ועם האחראים והעבירה מסר מחזק של שייכות ושל גיבוש בתוך הצוותים של המחלקות השונות, וכן היא קראה להימנע משיח פוליטי ומפלג בתוך בית החולים.
- במהלך המלחמה פרסם מנהל בית החולים לעובדים איגרות עם מסרים של אחדות ושיתוף פעולה.
- הממונה על מניעת גזענות בבית החולים חברה לצוות החוסן של בית החולים. במסגרת זו נעשו פעולות לחיזוק עבודת הצוות, גיבושו והעמקת תחושת האחדות.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו במרכז לבריאות הנפש באר שבע תלונות בגין גזענות ואפליה

מרכז רפואי לגליל נהריה

שנת 2024 הייתה שנה מאתגרת מאוד במרכז הרפואי לגליל שנמצא עשרה ק"מ מגבול הצפון. המרכז פעל במתכונת מלחמה, וכל המתחמים האשפוזיים הועברו לאשפוז ממוגן בתת-קרקע. זאת ועוד, היו עובדים שפונו מבתייהם בקו הגבול.

פעילות פנים-ארגונית

- « פורסמו סרטונים המאחדים את הצוותים הרפואיים ברשתות החברתיות. תוכן הסרטונים מבטא שותפות, אחריות ושליחות, והוא עולה בקנה אחד עם חזון המרכז הרפואי.
- « המרכז פעל לחזק את החוסן בקרב העובדים, להעמיק את תחושת הביחד ודאג לשלום העובדים ומשפחותיהם.
- « נשיא המדינה ביקר במרכז הרפואי וחיזק את העובדים והמטפלים.
- « ציון ימים של שמחה ועצב במרכז הרפואי: טקסים ממלכתיים ביום הזיכרון וב-7 באוקטובר; חגיגת חזרת חטוף, בנה של עובדת המרכז, שלומי זיו.
- « הפצת סקר היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות ועידוד מענה העובדים. לאחר קבלת ממצאי הסקר נדון בממצאים עם הנהלת המרכז הרפואי ונפרסם מבזק בעניין לעובדים.
- « הפצת גיליונות המגזין נקודת מבט לכל עובדי המרכז הרפואי. מגזין נקודת מבט עוסק בתופעת הגזענות, בסיפורים אישיים ובמאמרים בנושא גזענות ומניעתה.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו במרכז רפואי לגליל נהריה תלונות בגין גזענות ואפליה.



מרכז רפואי דורות

המרכז הרפואי גריאטרי "דורות" בנתניה מעסיק כ-600 עובדים ומטפל בכ-300 מטופלים, מבוטחי קופות החולים, ללא אפליה. הקבלה לאשפוז נקבעת על פי קריטריונים רפואיים מקצועיים בלבד, בהתאם ליכולות המרכז. צוות המרכז משקף את הרב-תרבותיות בחברה הישראלית ומורכב מעובדים מכל החברות.

פעילות פנים-ארגונית

- « פרסום מידע והנגשתו: פעם בחודשיים נשלחים בערוצי המדיה השונים עלוני מידע לעובדי המרכז הרפואי בנושא מניעת גזענות.
- « פעולות להעלאת המודעות לנושא מניעת גזענות: חשיפת הנושא לעובדי המרכז הרפואי במפגשי אוריינטציה לעובדים חדשים, נוכחות של הממונה על מניעת גזענות בישיבות צוות של המחלקות ובישיבות של פורום המנהלים, קיום שיח בנושא מניעת גזענות עם עובדי המרכז הרפואי.
- « מלחמת חרבות ברזל: טיפול נקודתי באמירות עם אופי גזעני ופנייה בעניין לנציבות שירות המדינה.
- « מניעת גזענות באמצעות הנגשה תרבותית: ציון חג הסיגד וכירוס לגבי חגים ומועדים של כלל אוכלוסיות הגיוון במרכז הרפואי.
- « גיוון אוכלוסיות בארגון: עמידה ביעד הנדרש על ידי נציבות שירות המדינה בנושא אוכלוסיות גיוון.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו במרכז רפואי דורות תלונות בגין גזענות ואפליה.

בית חולים וולפסון

פעילות פנים-ארגונית

- « הפצת גליונות מגזין נקודת מבט, חוזרים בנושא פסיקות משמעת, סרטונים בנושא מניעת גזענות וסקר בנושא גזענות ואפליה במקום העבודה.
- « ציון היום הבין-לאומי למאבק בגזענות ב-3 במאי 2024. עליזה בלוח, מחברת הספר "גשרים של אור", הרצתה בנושא "כיצד ניהול יכול לצמצם את הפער בין החזון למציאות".
- « התקיימה סדנה לעובדי בתי החולים, בשיתוף היחידה לשירות הסוציאלי במרכז הרפואי. הסדנה אפשרה לעובדים לנהל שיח פתוח ולשתף מרכיבים תרבותיים שונים שלהם.
- « הקמת מיזם לשיחות אישיות עם פסיכותרפיסטית ארגונית.
- « ציון ימים מיוחדים:
- חודש הרמדאן וחג הקורבן (עיד אל-פיטר): חלוקת ארוחות לעובדים מהחברה הערבית בסיום הצום; לכבוד חג הקורבן הייתה ארוחה חגיגת לעובדי בית החולים בהשתתפות מכובדים מהחברה הערבית ביפו (בארגון משותף עם אחראי האלונקאים של בית החולים). ארוחות איפטאר משותפות בבית משפחות של עובדים מהחברה הערבית בהשתתפות מנכ"לית בית החולים.
- במרכז הרפואי וולפסון צוין חג הסיגד עם עובדים יוצאי אתיופיה. הם יזמו אירוע חגיגי לכלל עובדי בית החולים, כולל מוזיקה אתיופית ומאכלים מסורתיים של העדה.



- « סדנת העצמה לעובדות משק יוצאות אתיופיה מועברת ברובה בשפה אמהרית, ולצורך כך נקלטו לעבודה עובדת סוציאלית יוצאת אתיופיה דוברת אמהרית ועובדת סוציאלית עם הכשרה בהנחיית קבוצות. במסגרת הסדנה מונגשים לעובדות תכנים בנושא זכויותיהן בארגון, והסדנה מאפשרת לעובדות להכיר את גורמים בארגון שאליהם אפשר לפנות בעת הצורך.
- « שיתוף פעולה של מחלקת משק עם סטודנטים בבית הספר לסיעוד בנושא קידום בריאות. במחלקת משק עובדים כ-200 עובדים מאוכלוסיות מגוון.
- « ציון ימי חגים ושליחת ברכות בדוא"לים ובמסרונים לכלל עובדי בית החולים.
- « טיפוח עובדים מאוכלוסיות מגוונות, איתור עובדים מאוכלוסיות מגוונות וסיוע בכל הנדרש להכשרתם ולקידומם.
- « שיתוף פעולה של בית החולים עם עמותת הצל ליבו של ילד המטפלת בילדים עם מומי לב ממדינות מתפתחות. ארגון הומניטרי בין-לאומי, שנוסד במרכז הרפואי וולפסון, פועל להצלת חייהם של ילדים עם מומי לב ממדינות מתפתחות ומהרשות הפלסטינית. הארגון מכשיר צוותים רפואיים באותן מדינות כדי שיוכלו לטפל בילדים באופן עצמאי. במסגרת זו נשלחות משלחות רפואיות מקצועיות לאיתור ילדים המתאימים לניתוח בישראל. ילדים שמצבם הרפואי אינו מאפשר טיסה מנותחים ומטופלים בארצם על ידי צוות רפואי מבית החולים.
- « עמותת Operating Together שיתופי פעולה בין מנתחים מישראל למנתחים מהרשות הפלסטינית. מנהל יחידת הטראומה של המרכז הרפואי וולפסון, ד"ר אדם גולדשטיין, יזם את הקמת העמותה. העמותה מקדמת שיתופי פעולה חינוכיים ומקצועיים בין מנתחים מישראל ובין מנתחים מהרשות הפלסטינית, במטרה לחזק את הרפואה הכירורגית ברשות ולאפשר לתושביה לקבל רפואה איכותית יותר.
- « הפעלת מרפאת "קשת", מרפאה רב-תחומית המיועדת לליווי רפואי ורגשי של מטופלים ומטופלות על הקשת הטרנסית. עובדי המרפאה מוכשרים באופן שמאפשר להם ללוות את המטופלים במקצועיות וברגישות.
- « הדרכות, ימי עיון והכשרות לעובדים ולמנהלים: סדנאות למניעת אלימות DAN CODE; העלאת נושא מניעת גזענות בימי אוריינטציה לעובדים חדשים; הרצאות בנושא מניעת גזענות והעלאת המודעות בכנסים פנימיים של בית החולים.
- « פעולות לזיהוי פרקטיקות גזעניות, מדירות או מפלות, פעולות בוועדות ובקרב הצוותים: הקמה של צוות חשיבה הכולל עובדים ועובדות מדרגות שונות ומאוכלוסיות מגוון שמהם נוכל ללמוד על פרקטיקות גזעניות ומדירות ולזהותן; קיום סדנת מיומנויות לניהול תקשורת במצבים משתנים או מאתגרים; קיום הרצאה בנושא מתן כלים לצוותים לניהול תקשורת במצבי טראומה; הכשרת צוותים: מכשיר אזורי רגשות, איתור צרכים אישיים וקולקטיביים, מינוי נאמנים בשטח לאיתור צרכים, תכנון סדנב בנושא שיח בין-עדתי.
- « תקציב: הנהלת בית החולים הקצתה לנושא מניעת גזענות תקציב ואישרה לחבור לאגף רווחת העובד כדי לקיים פעילויות בנושא מאבק בגזענות ובאפליה.
- « הנגשת שירותים וטיוב השירות הציבורי:
- שילוט חדש מתורגם לשפה הערבית: בית החולים נמצא באזור תל אביב-יפו ומעניק שירותים רבים לחברה הערבית. על כן חידשנו את השילוט באופן שיאפשר לדוברי ערבית להתמצא בקלות.
 - אתר המרשתת של בית החולים תורגם לערבית והונגש לאוכלוסייה דוברת ערבית.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 התקבלה תלונה אחת ממטופלת. לדבריה היא חוותה אפליה בשל מוצאה (אתיופיה). בהתייעצות עם היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות נסגרה התלונה.



מרכז רפואי זיו

פעילות פנים-ארגונית

- « וובינר, בין קונפליקט לקולגיאליזם – עובדי רפואה יהודים וערבים במצבי משבר – מרחבי עבודה משותפים. עובדים יהודים וערבים בארגוני עבודה בישראל.
- « מרקם חיים משותף:
- קידום מרקם חיים משותף במערכת הבריאות נוכח האתגרים המורכבים.
 - שנה לאירועי ה-7 באוקטובר והשפעתם בסביבה ארגונית מעורבת ורב-תרבותית.
- « מפגש ממונים בנושא סקר עובדים בנושא גזענות במקום העבודה.
- « כינוס ועדת היגוי משותפת למניעת גזענות, לגיון תעסוקתי ולשיוויון מגדרי.
- « יום עיון לממונים למניעת גזענות בבית החולים וולפסון.
- « הדרכות לעובדים ולמנהלים בימי גיבוש בנושא מניעת גזענות ויצירת תרבות ארגונית המקדמת סבלנות ושוויון.
- « סדנה בנושא מודעות למניעת גזענות לעובדי מחלקת משק.
- « ציון טקס חגי האור בחנוכה – חג החגים.
- « ציון חג הסיגד של יוצאי אתיופיה.

טיפול בתלונות

תלונה אחת עדיין בטיפול.

מרכז הבריאות לב השרון

פעילות פנים-ארגונית

- « השקת יישומון ארגוני המאפשר תקשורת עם כלל העובדים במרכז הבריאות בעלי טלפון חכם. באמצעות היישומון אפשר להעביר מסרים והודעות, בחלוקה לקטגוריות לפי נושאים, ובין היתר נשלחים הודעות ומסרים עם תכנים בנושא מניעת גזענות. המסרים וההודעות ניתנים לתרגום לפי שפת הטלפון המוגדרת, כך שעובדים יכולים לקרוא בקלות את התכנים. ביישומון יש קטגוריה ייעודית לממונה על גיון תעסוקתי ולממונה על מניעת גזענות, ובאופן קבוע מכורסמים פרטי ההתקשרות עימם ומה נדרש לעשות כדי להגיש תלונה. במקרה הצורך יש מעטפת וליווי להגשת תלונה דרך הממונה הישיר. אם נדרשת התערבות של מנהל משאבי אנוש או של ממונה על הגזענות, נעשית פנייה בשיתוף הממונה.
- « מעגלי שיח בנושא מניעת גזענות, לעיתים בשיתוף עם הממונה על שוויון מגדרי.
- « מפגש של ועדה רבעונית, המורכבת מנציגי אוכלוסיות גיון, בשיתוף נציגת הנהלת המרכז, כדי לתת ייצוג וביטוי לכלל העובדים במרכז הרפואי. בוועדה דנים בנושאים הקשורים לפרקטיקות של גזענות והדרה, חושבים על דרכי מניעה של פרקטיקות אלה ועל פתרונות אפשריים לשיפור האקלים במרכז הבריאות וטיובו.
- « לאחר תחילת המלחמה פורסמו הודעות של נציבות שירות המדינה בנוגע לרגישות ולאחריות הנדרשת בשיח בין העובדים בימי שגרה בכלל ובעת חירום בפרט. עובדים שלא עמדו בדרישות השיח המכבד, הופנו לבירור ולטיפול בהתאם לחומרת השיח שבו השתמשו.
- « בצל המתח שהתגבר בעקבות המלחמה, במחלקות עם צוותים מעורבים (עובדים יהודים ועובדים ערבים) נדרשה התייחסות פרטנית. הוזמנה סדנה מטעם עמותת דיאלוג שנתנה מענה לשיח פתוח ובטוח ולפתרונות



פרק ב' | הפעילויות למניעת גזענות

אפשריים. בסדנה הוגדרו גבולות שיח ברורים, מכבדים וגם עקרונות של "אל תעשה" למניעת שיח שאינו מכבד בעתיד.

« קורס המכשיר את הממונה על מניעת הגזענות עדיין לא התקיים מאז תחילת תפקיד הממונה, והוא נדחה שוב בעקבות המלחמה. עד שיתקיים קורס ההכשרה נעשית למידת עמיתים פורייה.

« קיום סיורים ומפגשים רב-תרבותיים החושפים את הצוותים המעורבים לתרבויות שונות והמעשירים אותם.

« "על הבמה" – הרצאות אורח וסיפורי הצלחה של אנשים ונשים מאוכלוסיות גיוון להעצמת העובדים מאוכלוסיות אלו ולהיכרות עם מודלים לחיקוי.

« "אני רק שאלה" לקראת חג הסיגד – הוזמנו עובדים ממוצא אתיופי לאולפן הקלטות כדי לספר על מסע העלייה שלהם ועל התאקלמותם בארץ. הופק סרטון שפורסם לכל העובדים במרכז הבריאות, ובעקבותיו נוצרה קירבה והיכרות עמוקה יותר עם עובדים מהקהילה האתיופית.

« פרסום של האמנה החברתית בתור תזכורת לשותפות העובדים באמנה הפנים-ארגונית הקוראת לכבד כל אדם ואדם.

« מינוי חבר מהחברה הערבית לוועדת גיוון תעסוקתי ושוויון מגדרי.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו במרכז הרפואי לב השרון תלונות בגין גזענות ואפליה.

מרכז רפואי מזור

לא התקבל דיווח לשנת 2024.

מרכז רפואי מעלה הכרמל

מדיניות ושיתופי פעולה

במרכז הרפואי לבריאות הנפש מעלה הכרמל מטופלים אנשים בגילים שונים הסובלים מהפרעות נפשיות וממצוקות נפשיות. הצוות המטפל של המרכז הרפואי שם את המטופלים במרכז עשייתו המקצועית ומספק להם מענים רפואיים ונפשיים, במטרה לאזן ולשפר את מצבם הנפשי בעיתות מצוקה ולהחזירם למסגרת החיים בקהילה. עבודת הטיפול במרכז הרפואי נעשית תוך שמירה על כבוד האדם וחירותו, מימוש זכויות המטופלים, הקפדה על כללי החוק והאתיקה הרפואית ומתן כבוד לכל הדתות, התרבויות והמנהגים.

המרכז מחויב למאבק בגזענות וליצירת סביבה מקצועית מכילה, שבה כל עובד, ללא קשר למוצאו או לתרבותו, יכול להתפתח ולהצליח. בשנה החולפת המשיך המרכז הרפואי לקדם יוזמות ומדיניות שנועדו לצמצם פערים, לעודד ייצוג מגוון של אוכלוסיות ולקדם את השוויון במקום העבודה.

הפעילות שהייתה בשנת 2024 מצביעה על מחויבות המרכז הרפואי מעלה כרמל למאבק בגזענות וליצירת סביבת עבודה מכילה ושוויונית. המרכז הרפואי ימשיך לפעול להטמעת המדיניות הזו, הן בתוך הארגון הן כלפי הציבור הרחב, תוך שיתוף פעולה עם גורמים נוספים ממשרדי הממשלה ומהחברה הישראלית.

פעילות פנים-ארגונית

« עידוד מועמדים מאוכלוסיות מיעוט להגיש מועמדות למכרזים לתפקידים בכירים; עידוד בני מיעוטים להשתתף בקורסים מקצועיים ובימי עיון, כדי להעשיר את כישוריהם ולסייע להם להתקדם מקצועית.

« ההנהלה שלחה איגרות עם מסרים ברורים לגבי חשיבותה של תרבות ארגונית ללא גזענות והדגישה את



- הערכים כבוד הדדי ואחדות; בקרב העובדים הופצו גיליונות המגזין נקודת מבט.
- « ההנהלה התגייסה לקידום שיח מכיל ומכבד בין בינה ובין הצוותים במחלקות השונות, בעיקר לנוכח האתגרים והמצב הביטחוני שהיו בשנת 2024.
- « הופץ בדוא"ל ובקבוצות ווטסאפ סקר של היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות בנושא גזענות במקום העבודה.
- « ימי עיון והיכרות עם אוכלוסיות מקבוצות מיעוט וסיור חשיפה לתרבות החברה הדרוזית למנהלים; מפגשים עם מנהיגים וראשי רשויות בעוספיה ודלית אל כרמל על רקע המלחמה וחיבור החברה הדרוזית למארג החברה הישראלית.
- « טיוב יחסים בין עובדים באמצעות שיחות של נציגות נרחבת מהנהלה עם הצוותים במחלקות השונות, בצל המתיחות במדינה והמלחמה; התקיים שיח עם מסרים של אחדות ושל תרבות ארגונית ללא גזענות בשאיפה ליצור סביבה פתוחה ומכבדת.
- « תקציב: לא הוקצו תקציבים מיוחדים למאבק בגזענות בשנת 2024, ומרב העבודה נעשתה בתוך הארגון.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא התקבלו במרכז הרפואי מעלה כרמל תלונות בגין גזענות ואפליה. עם זאת, קיימת גישה פתוחה וערוכה לקבלת פניות בכל עת, בין היתר באמצעות הנגשה של פרטי הקשר להגשת תלונות במקרים של גזענות או אפליה. פרטי הקשר מפורסמים באתר המרשתת של המרכז הרפואי, בקבוצת הווטסאפ של העובדים במרכז ובחתימה האישית בדואר אלקטרוני של הממונה.

מרכז רפואי פורייה

שנת 2024 הייתה שנה מאתגרת מאוד במרכז הרפואי פורייה שבו עובדים 1,673 נשים וגברים, 45.8% עובדים מהחברה הערבית ו-54.2% עובדים יהודים. המרכז פעל במתכונת מלחמה, וחלק ממחלקות האשפוז הועברו למתחמים ממוגנים תת-קרקעיים. בעקבות אירועי ה-7 באוקטובר ופתיחת חזית המלחמה בצפון התמודד המרכז הרפואי עם גיוס עובדים למילואים ועם מתן מענה לעובדים שבני משפחתם גויסו, כל זאת תוך המשך מתן מענה מקצועי ואיכותי למטופלים. במהלך מלחמת חרבות ברזל קיימנו פעילות רבה בנושא חיזוק הצוותים והזדהות עם הארגון. הפעילות נעשתה ללא הבדלים תרבותיים.

פעילות פנים-ארגונית

- « פרסום והנגשת מידע לעובדי המרכז הרפואי בנושא מניעת גזענות; הפצת עלוני מידע באמצעי המדיה הקיימים בארגון; הפצת גיליונות המגזין נקודות מבט בקרב עובדי המרכז הרפואי.
- « הפצת סקר בנושא גזענות במקום העבודה בקרב עובדי המרכז הרפואי.
- « ציון יום מניעת גזענות; קיום טקס יום השואה; טקס הזדהות עם משפחות החטופים.
- « בניית "חדר חוסן" עבור צוותי המרכז הרפואי.
- « השתתפות הממונה על מניעת גזענות בישיבות עם מנהלי מחלקות, במטרה להעלות את המודעות לנושא הגזענות וניעתה.
- « הרצאה



« בעקבות מלחמת חרבות ברזל:

- התקיימו מפגשי תמיכה לצוותים, פרטניים וקבוצתיים, בליווי עובדת סוציאלית.
- התקיימו מפגשי זום לעובדים ולבן/בת זוג המגויסים.
- התקיים מפגש עם עופרי ביבס לוי, אחות של ירדן ביבס, שיחה פתוחה על המשפחה, על המאבק, על השנה שעברה עליהם.
- מיזם שמרטפיות לילדים של עובדים במרכז הרפואי בזמן המלחמה. ההשתתפות הייתה מגוונת, הן מבחינת האוכלוסייה והן מבחינת המדריכים שהשתתפו במיזם.

« תקציב המרכז הרפואי פורייה למניעת גזענות 25,000 ש"ח.

« בכל מחלקות המרכז הרפואי נותני השירות משתייכים למגוון אוכלוסיות. היות אוכלוסיית העובדים מגוונת, הנותנת שירות למטופלים רבים, שאף הם מגיעים מאוכלוסיות גיוון שונות, מחזקת את ההבנה התרבותית והרגשית ומונעת פרקטיקות של הדרה ואפליה.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 לא הוגשו במרכז הרפואי פוריה תלונות בגין גזענות ואפליה. במרכז הרפואי מחזקים את המסר שלפיו יש אפס סבלנות כלפי גזענות בארגון.

המרכז הרפואי רמב"ם

מדיניות ושיתופי פעולה

« מלחמת חרבות ברזל:

- מנהל בית החולים פרסם הודעת גינוי והוקעת הסתה לסרטונים שהופצו בנושא איכות הטיפול שמעניקים לכאורה מטפלים ממוצא ערבי למטופלים יהודים. בהודעתו ציין מנהל בית החולים את ייחודיות של בית חולים רמב"ם כסמל של דו-קיום.
- הנהלת בית החולים ביצעה שימוע והפסיקה התמחות של רופא משתלם שתמך בטבח ה-7 באוקטובר.
- הנהלת בית החולים הקימה צוות רב-מקצועי למתן מענה מידי לעובדים ולצוותים שהתקשו להתמודד עם אירועי המלחמה; תואם שיתוף מידע במקרים שבהם עלה חשד לאירוע גזעני ולטיפול במיקרואגרסיות.
- מנהל בית החולים פרסם לעובדי בית החולים הנחיות בעת המלחמה, לדוגמה מטופלים אינם רשאים לבחור מטפלים לפי מגזר כלשהו; יש להקפיד על שפת הדיבור במתחמי הטיפול; יש להימנע מפרסום של תוכן פוגעני ברשתות החברתיות ומשיתוף של תכנים כאלה.
- במהלך המלחמה קלטנו צוות רב-מקצועי משני בתי חולים בחיפה. עובדים שחרגו מנורמות ההתנהגות כלפי עובדים מאוכלוסיות מוחלשות טופלו על ידי.

« הוקם אתר ברמבנט בנושא מניעת גזענות. בינואר 2025 נקבעה כגישה עם הממונה באגף המחשוב לעיבוי האתר והנגשתו לעובדי בית החולים.

« תואר הממונה הוסף לחתימתי במחשב ולשלט במשרד הממונה, לטובת חשיפה טובה יותר של התפקיד לעובדי בית החולים.

« אחת לחודש הממונה מבצע תצפית על מאבטחים בשער הכניסה הראשית – מניעת "פרופיילינג" – כלקח מתלונה שהתקבלה בעבר.



- « עקב שינוי מתכונת האוריינטציה לעובדים חדשים לא יוצג תפקיד הממונה על מניעת גזענות בימי אוריינטציה, והוא יוצג במסגרת הדרכה במחלקות בית החולים.
- « מנהל בית החולים הפיץ איגרות ברכה לעובדים בחגים ובמועדים חשובים לבני דתות ועדות שונות.
- « פעילות בנושא המאבק בגזענות:
- « שותפות בוועדת גיוון שבאמצעותה מנטרים צרכים ופעילות להרחבת גיוון העובדים בבית החולים, מתוך הבנה שצוות מגוון יהיה נגוע פחות במיקרואגרסיות.
- « החלה פעילות לגיוס חרדים לשירות לאומי ברמב"ם.
- « הממונה השתתף בסדנה ובשנה הבאה יבצע הדרכות לצוותים להעלאת המודעות לסוגיית הגזענות, תוך הקניית כלים להתמודדות עם גזענות בבית החולים ומניעתה.
- « הממונה גייס את כלל הממונות על מניעת גזענות בבתי החולים לטובת בחינת סוגיות משותפות שערים מתמודדים ומתן מענה רחבי.
- « תקציב: קורס להנחלת השפה הערבית למטפלים – 55,000 ש"ח; קורס לשיפור השפה העברית בקרב יוצאי אתיופיה – 32,000 ש"ח; פעילות שוטפת (תצפיות, טיפ בקליפ והדרכות) – 10,000 ש"ח.
- « הנגשת השירותים לאוכלוסיות מקבוצות מיעוט:
- פרטי הקשר של הממונה למניעת גזענות פורסמו באתר בית החולים.
 - במסגרת ההכנות לאקרדיטציה, בעשרות מבדקים, תודרכו צוותי בית החולים להכיר את שירות התרגום ולהשתמש בו, כדי להקל על קשיי תקשורת עם מטופלים ועם בני משפחה מקבוצות מיעוט.
 - נקבע שילוט בלוח מחלקתי במיגוון שפות.
 - הממונה משתתף באופן קבוע בוועדות בוחנים.
 - "טיפ בקליפ" – עובדים (גם מאוכלוסיות מוחלשות) מצולמים בסרטון שבו הם חולקים, כמובילי שירות, טיפים למתן שירות מיטבי.

טיפול בתלונות

- « רופא משתלם מאיו"ש תמך בטבח ה-7 באוקטובר ברשתות החברתיות.
- « עובד יהודי כינה עובד במכבסה "מחבל" בעת עימות.
- « אח בטיפול נמרץ ילדים הפיץ תמונות ומסרים פוגעניים נגד חיילי צה"ל.
- « רופאה במחלקת ילדים שיתפה רשומה (פוסט) פוגעני נגד צה"ל.

המרכז הרפואי שהם

פעילות פנים-ארגונית

- « ניסיון להביא תכנים בנושא מניעת גזענות וצפייה בהם עם משקפות VR (מציאות מדומה). התקבלה הצעה יקרה ובבדקות חלופות אחרות.
- « ימי אוריינטציה לעובדים חדשים והרצאה בנושא מניעת גזענות.
- « קורס מנהלים וקורס פוטנציאל ניהולי ובתוכם סדנה למניעת גזענות באמצעות שיח על מקרי בוחן והמלצות להתמודדות עם אתגרי היום-יום בארגון וגם עם מטופלים.



פרק ב' | הפעילויות למניעת גזענות

- « יום עיון למנהלים בבית הנשיא בירושלים, זרקור היום היה על החברה הערבית וניהול עובדים מרקע מגוון, זאת במסגרת פעילות של "מרקם חיים משותפים" ובצל האלימות הגואה בחברה הערבית, בשיתוף עם הממונה על גיוון תעסוקתי.
- « ציון היום הרשמי של המאבק בגזענות בחודש מרץ ושליחת איגרת מידע ודרכי התקשרות לממונה על מניעת גזענות בארגון.
- « שיתוף עובדי המרכז הרפואי בממצאי סקר גזענות במקום העבודה.
- « פיתוח שיח בריא ומכבד בקרב עובדי המרכז הרפואי.
- « אירועי גיוון לקידום כשירות תרבותית המסייעת למניעת גזענות, לדוגמה ארוחת עיד אל-פיטר לכל עובדי בית החולים; אירוע סליחות; חגיגת חג הסיגד ומצגת סיפורי עלייה של עובדים.
- « מספר פעמים בשנה מתכנסת ועדת היגוי כדי לבצע מיפוי פעילויות ולקבל החלטות פנימית, כולל תכנון שנתי, וכדי להתמודד עם סוגי מתחים שעשויים להיות בסביבת העבודה.
- « תקציב: בהיעדר תקציב נדרשת פעילות בעלויות נמוכות. הפעילויות נעשו עם הממונה על גיוון תעסוקתי: בית הנשיא, אירוח ללא עלות, ארוחת צוהריים – 2,700 ש"ח; שמשונית לציון יום המאבק למניעת גזענות – 300 ש"ח; אירוע סליחות, מתקציב ועד עובדים – 2,300 ש"ח; כיבוד מסורתי עבור חג הסיגד – 2,100 ש"ח; מזון וכיבוד באירועים האחרים – 2,000 ש"ח.
- « הנגשה וטיוב שירותים לאוכלוסיות מקבוצות מיעוט:
- רתימה של קבוצת מיעוט להוביל אירוע, כדי לשמוע את "קול העובד", עידוד חשיבה משותפת להנגשת התרבות והמנהגים של קבוצת המיעוט.
 - פנייה באמצעות הממונה הישיר כדי להדגיש את חשיבות ההגעה לאירוע וההשתתפות בו, תוך בקשה לגמישות מחלקתית.
 - ציון אירועים ומועדים מיוחדים בתצוגה על גבי צגי המחשב בכלל עמדות המחשבים בבית החולים; שליחת הודעה ותזכורת להודעה על קיום אירוע או ציון של יום מיוחד.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 הוגשה תלונה ממטופל לגבי התנהגות של אח במחלקה. התלונה הגיעה דרך יחידת הדוברות של בית החולים וטופלה בשיתוף היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות. ממצאי התלונה, שפי שהועברו לידינו, הצביעו על כך שאין בתלונה זו אינדקציה לגזענות או לעבירת משמעת.

מרכז רפואי שיבא

מדיניות ושיתופי פעולה

מספר ימים לאחר אירועי ה-7 באוקטובר, פרסם מנכ"ל המרכז הרפואי שיבא סרטון לעובדים שבו הביע את חשיבותם של החיים המשותפים וקרא להמשך עבודה משותפת תוך אמון הדדי. פעילות "מגדלור השלום", ששמה שונה ל"מגדלור הדו-קיום", חודשה. מיזם זה, שהוקם במהלך מבצע "שומר חומות" במאי 2021, נועד להתמודד עם המתיחות בין החברות השונות שעלתה באותה תקופה. במסגרת המיזם הוקמו קבוצות דיון בווטסאפ ונערכו מפגשי זום רבי-משתתפים, במטרה לאפשר ביטוי רגשות וקידום מסרים של דו-קיום וסובלנות. תפקיד צוות המגדלור הוא לנטר, לטפל ולשקף את ערכי המוסד בנוגע לדו-קיום, במקרים של קונפליקטים בקרב העובדים. כמו כן, המיזם שואף להקרין ערכים אלו גם מחוץ למרכז הרפואי שיבא. מחקרים בתחום הצוותים במערכת הבריאות מצביעים על חשיבות התמיכה והשיח בין עמיתים במצבי משבר. צוות המגדלור מעודד מנהלים לקיים שיח פתוח עם עובדיהם ומסייע בכך. עם פרוץ מלחמת חרבות ברזל, חודשה פעילות מיזם מגדלור בהנחיית המנכ"ל, כחלק

מחמ"ל שיבא, והיא מתמקדת כעת בהתערבויות פרטניות ומחלקתיות בהתאם לצורך.

המגוון האנושי והרב-תרבותי שמאפיין את אוכלוסיית ישראל, לצד אופי החיים בישראל והאיומים הביטחוניים שמתעוררים מתקופה לתקופה, מציפים אל פני השטח מחלוקות, אי-הסכמות ונקודות חיכוך בין יחידים וקבוצות שונות. תקופות של מתיחות ביטחונית, ועל אחת כמה וכמה מלחמות, מחריפות מתחים ורגישויות ומעלות את פוטנציאל הנפיצות של קונפליקטים שבימי שגרה היו נפתרים ללא התערבות ארגונית. לכך יש להוסיף את העובדה שבשנים האחרונות גברה הדומיננטיות של הרשתות החברתיות ככלי להעברת מסרים, תפיסות ועמדות, ויש גם כוח לשימוש בקבוצות וואטסאפ שונות. מטבען לעיתים פלטפורמות אלה מקצינות את השיח ומטשטשות דקויות באופן שנוצרות אי-הבנות, או שנשמעות התבטאויות חריפות מכפי שהן באמת.

בעקבות פעילות המגדלור גילינו שיותר מ-90% מהתקריות שהגיעו לטיפולנו נבעו מפערי שפה או מפערי תרבות, והם הובילו לאי-הבנות. רוב התקריות קרו עקב פרסומים ברשתות החברתיות. רשתות אלה מאפשרות לאנשים להתבטא תחת תחושה של אנונימיות או שלא בפני עמיתיהם לעבודה, באופן שמחליש את הביקורת העצמית שלהם על אופן ההתבטאות שלהם בכתב, בתמונה ובתמיכה. יש צורך עז בצמצום החשיפה והתקשורת ברשתות החברתיות, וצוות המגדלור משקיע זמן רב בטיפול בתלונות שמקורן ברשתות אלה.

לשמחתנו, הרוב המכריע של התלונות אכן התבררו ככאלה שנבעו מפערי שפה או פערי תרבות, והן לובנו במסגרת המגדלור, ללא צורך בהתערבות משמעתית. עם זאת, אם הנושאים המובאים לתשומת לב חברי המגדלור מוכרים על ידם פה אחד כנושאים המצריכים התערבות משמעתית או משטרתית, הנושא מועבר לטיפולם של הגורמים הרלוונטיים במרכז הרפואי שיבא, ואינו נתון עוד להתערבות חברי צוות המגדלור.

מבחינה סקטוריאלית ומגדרית צוות המגדלור מגוון וכולל ערבים ויהודים. בראש צוות החשיבה של המגדלור עומד פרופ' גדי סגל, ראש רשות ההוראה בשיבא, ויחד איתו בלאל אגבריה, אח כללי בכיר ומרצה בבית הספר לסיעוד; עולא חאג', סגנית אחות אחראית מכון גסטרו; איילת אברמוביץ, עובדת סוציאלית, ראשת תחום אקלים ארגוני שווייני והממונה על מניעת גזענות.

כללי הפעולה של צוות הניהול: זמינות 7/42 וזמן תגובה להתחלת טיפול בפניות – מייד.

במהלך כל שנת 4202 המשיכה פעילות המגדלור.

ב-2 באוקטובר 3202 הוכנה מצגת למנכ"ל בית החולים בנושא ממצאי סקר הגזענות והוצגה בפני סמנכ"ל משאבי אנוש. נקבע מועד בראשית נובמבר להצגת המצגת למנכ"ל. אולם אירועי המלחמה וההיערכות המוסדית לקבלת הפצועים ובהמשך לקבלת השבים מהשבי והטיפול בהם הפכו את הקשב המוסדי לנושאים אחרים.

פעילות פנים-ארגונית

« הרצאות בנושא גזענות, הדרה ואפליה במערכת הבריאות שניתנות על ידי לכל הקורסים העל-בסיסיים בבית ספר לסיעוד בשיבא. הרצאות דומות ניתנות על ידי בחלק מקורסי הניהול לסקטורים השונים (ב-2025 יורחבו ההרצאות לכלל קורסי הניהול).

« שתי סדנאות מציאות מדומה (VR) של אקורד בנושא עבודה בצוותים מגוונים ומניעת גזענות. 40 אחים ואחיות מניהול ביניים בצוות הסיעוד השתתפו בסדנאות אלה. עמותת רוזאנה מימנה את הסדנאות.

« פרסום בשער בית החולים ביום הבין-לאומי למניעת גזענות.

« פרסום המגזין נקודת מבט בפורטל (יש קוביה בדף הראשי הנקראת "שווים בשיבא" וקטגוריה המיועדת למאבק בגזענות).

« בחודש ינואר 2024 תוכננו להתקיים שולחנות עגולים תחת הכותרת: "גזענות זו לא מילה גסה". עתידים היו להשתתף בשולחנות העגולים 60 אנשים (שישה שולחנות של עשרה) מעובדי בית החולים מהסקטורים השונים (רפואה, סיעוד, מקצועות הבריאות, אדמיניסטרציה, לוגיסטיקה), כולל עובדים מאוכלוסיית הגיוון. מטרת השולחנות העגולים הייתה להבין כיצד עובדים מפרשים גזענות, למה זהו מושג שגורם לכזו אי-נוחות



פרק ב' | הפעילויות למניעת גזענות

ובאילו אירועי גזענות נתקלו העובדים בחייהם בבית החולים ומחוצה לו או כנשוא הגזענות או כעדים. בשל המלחמה וההתגייסות של הצוותים לטיפול בפצועי המלחמה ובשבים מהשבי הפעילות לא התקיימה, והיא תתקיים ככל הנראה ב-2025.

- « תקציב: קורסים, סדנאות, מארזי שוויון – 30,000 ש"ח.
- « הנגשה וטיוב שירותים לאוכלוסיות מקבוצות מיעוט: אחד החסמים לקידום עובדים מאוכלוסיות מוחלשות הוא סף מחייב של שנות לימוד או מיומנויות עברית ומחשב. כדי להתגבר על חסם זה יצרנו מספר תוכניות:
- תג"ת – תעודת גמר תיכון שבעיקר מאפשרת קידום לאוכלוסיית כוחות העזר ש-40% ממנה הם עובדים יוצאי אתיופיה.
 - תוכנית "כורצים קדימה" – קורס לעובדי ועובדות משק (כולם מאוכלוסיית הגיוון) כדי שישמשו בתור עתודה לתפקיד מנהלי משק מתכנים. ב-2024 התקיים החצי השני של התוכנית המתמקד במיומנויות מחשב ובתוכנות רלוונטיות (נוכחות, הזמנת ציוד ועוד).
 - אולפן עברית – שיפור מיומנויות קריאה וכתיבה בעברית.
- « בכל המסכים של הטלוויזיות, בחדר האוכל של העובדים, במרפאות, במכונים, בחדרי ההמתנה ובמחלקות האשפוז יש שקופיות מתחלפות בעברית, בערבית ובאמהרית עם תוכן ופרטים של דרכי ההתקשרות עם הממונה על מניעת גזענות.
- « נשלחו מסרונים אישיים בכל החגים (הלא יהודיים) ובחג הסיגד עם ברכת חג שמח החתומה על ידי מנכ"ל המרכז הרפואי, סמנכ"ל משאבי אנוש והממונה על מניעת גזענות. (בחגים היהודיים האחריות לדבר היא של רב בית החולים).
- « חגיגת חג הסיגד, בהשתתפות המנכ"ל, כוללת פינות עם הסבר על ההיסטוריה של החג ומנהגיו, פינות עם אוכל מסורתי ופינות עם מוזיקה אתיופית. נוסף על כך, עובד ממוצא אתיופי הסביר על החג ואיך במשפחתו נהגו לציין אותו.
- « חולקו מארזים מתוקים לכבוד ארוחת עיד אל-פיטר בכל המחלקות שבהן יש עובדים מוסלמים.
- « פרסום איגרות "הידעת?" בנושא חגים ומועדים לא יהודיים וחג הסיגד.
- « יום עיון בנושא רפואה מותאמת לקהילת הלהט"ב – מעבר לקשת, מבט קצת אחר על הזהות הלהט"בית; כנס מקצועי בנושא רפואת הלהט"ב התקיים ב-26 ביוני 2024 ובו הממונה על מניעת הגזענות אמרה דברי פתיחה.
- « הכרזה על יום השוויון ב-14 במרץ 2024 שבו חולקו בחדר האוכל של העובדים מארזים צבעוניים ומתוקים עם קצפיות (מרנגים) ועם מסרים שוויוניים: "דומים שונים אך שווים", "כל האנשים שווים" (בשפה רב-מגדרית), "שווה להיות שווה", "תרגישו בנוח עם דגל הלהט"ב". כ-2,500 מארזים חולקו ובשל ההצלחה הוזמנו עוד מארזים שחולקו בהרמות הכוסית השונות בכל היחידות בראש השנה האחרון.

טיפול בתלונות

במהלך 2024 הועברו ארבע תלונות ליחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות (אחת הגיעה מהיחידה). באחד המקרים לא הסכימה המתלוננת להגיש תלונה רשמית, אך בהנחיית היחידה ובאישורה נערך בירור, והתלונה טופלה בכלים ניהוליים ולא משמעתיים.

המרכז הרפואי שמיר (אסף הרופא)

בתחילת השנה מונה ממונה למניעת גזענות ויושב ראש לוועדה המשותפת לטיפול במניעת גזענות, לשוויון מגדרי ולגיוון תעסוקתי. השנה עברה הוועדה ריענון בהרכבה וצורפו אליה חברים חדשים. בשל האתגרים הרבים שעמדו

בפני המדינה ובית החולים, ננקטו צעדים לאיגום משאבים לקידום פעילויות בנושא מניעת גזענות, תוך שיתוף פעולה עם מחלקות שונות: מחלקת משאבי אנוש, מערך המזון, מחלקת השיווק ועוד. עם סיום תפקידה של הגברת מירב בוך, הממונה על הגיוון התעסוקתי, הוועדה ממשיכה לקדם את הנושא והיא הכתובת לכניית עד למינוי ממונה חדש.

בהובלת מנהלת בית החולים, גובש מסמך מדיניות לציון חגים, מועדים וימים מיוחדים בארגון. המדיניות כוללת תמהיל פעילויות של כל מועד, מסרים, ברכות ופלטפורמות פרסום. זאת ועוד, הוקצו תקציבים לרכישת ציוד, להכנת חומרי שיווק ומידע, וכן נקבעה חלוקת תפקידים לביצוע. מסמך זה נועד ליצור חיבור וגשר בין מגוון עובדי בית החולים ובין כלל המבקרים במרכז הרפואי שמיר. המסמך ישמש כשלד פעילות קבוע ויהיה במעקב שוטף במסגרת פעילות הוועדה.

פעילות פנים-ארגונית

« נוסף על איגרות המידע, הברכות וציוני הדרך שנשלחים בקביעות לעובדי המרכז הרפואי שמיר, בשנת 2024 התמקדנו בפעילויות האלה:

« לקראת שלב מילוי הערכות העובד השנתיות, יזמה הוועדה סדרת הדרכות מיוחדות למנהלים בארגון. מטרת ההדרכות הייתה להקנות למנהלים כלים לזיהוי ולמניעה של הטיות אפשריות בתהליך מילוי הערכות העובד. הדרכות אלו נועדו ככל האפשר למנוע מקרים שבהם עובד או מנהל יחוש כי נגרם להם עוול כלשהו, אם במודע ואם שלא במודע, על רקע השתייכותם למגזר מסוים. ההדרכות הועברו על ידי מחלקת משאבי אנוש בארגון, תוך שימוש במשאבים קיימים, ולכן לא נדרש תקציב לדבר.

« יזמנו סדרת קורסים ללימודי השפה הערבית באמצעות חברת "מדרסה". במהלך התכנון, הושם דגש בפני החברה הנבחרת על היכרות המשתתפים עם התרבות הערבית, הדגשת המשותף בין התרבויות ושימוש בשפה כגשר המחבר בין אנשים ונקודות מבט שונות. בסיום הקורס, העברתי מסר ללומדים על החשיבות ועל הערך שהארגון מייחס לרב-גוניות עובדיו ולחיזוק הקשר האנושי בין כל חלקיו. כ-60 עובדים השתתפו בקורסים, ובעקבות הביקוש הרב ייפתחו קורסים נוספים. בשנה הבאה, ננסה לקדם גם לימודי אמהרית, בכפוף לאישור התקציב.

« השנה הושק מגזין רבעוני בבית החולים שמטרתו לשמש כפלטפורמה להיכרות ולחיזוק הקשר בין כל עובדי המרכז הרפואי שמיר. המגזין שם דגש על בחירת מראיינים מכלל העובדים ואוכלוסיות הגיוון ומשמש במה להעלאת שיח בונה המקדם השתלבות של עובדים בארגון. המגזין זוכה לשבחים רבים בקרב העובדים וההנהלות ותורם להפחתת הריחוק והקיטוב בתוך המארג האנושי של המרכז הרפואי שמיר.

« התקציבים שהוקצו השנה לנושא מניעת גזענות, אם באופן עקיף או במישור, אינם גדולים, אך הם נוצלו באופן שהדהד ונשא פרי. אני שמח על כך ומודה להנהלת בית החולים שהקדישה קשב ומשאבים לקידום הנושא: קורסי לימוד התרבות והשפה הערבית – 18,000 ש"ח; ציוד וחומרים שיווקיים, כיבוד לציון מועדים וימים מיוחדים (כולל בתחום גיוון תעסוקתי) – 20,000 ש"ח; הפקת מגזין רבעוני, כתיבה, עריכה, גרפיקה ודפוס – 17,000 ש"ח.

טיפול בתלונות

במהלך השנה הועלו בפניי מספר מקרים לחשיבה ולהתלבטות. בשני מקרים קיימתי שיח פתוח ומלווה לשני מנהלים שפנו להתייעצות כדי לקיים שיח מכווין ומקדם עם הצוות שלהם בנושא. במקרה אחר הנושא הועבר לטיפול משמעותי ביחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות ובאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה. בהזדמנות זו אבקש לשבח ולהודות לעו"ד סיון שמר, אחראית טיפול בתלונות ביחידה, על הליווי המקצועי ועל הזמינות המוחלטת להתייעצויות עימה ולקבלת הכוונה ממנה.



רשויות מקומיות

עיריית ראשון לציון

עיריית ראשון לציון פועלת מתוך מחויבות עמוקה למתן מענה מקצועי, שוויוני ואנושי לכלל התושבים, ללא קשר למוצא, רקע או זהות. אנו מטפלים במגוון אוכלוסיות, לפי נוהלי העירייה, ומתמקדים בצרכים הייחודיים של כל אדם ומשפחה, ולא במאפיינים כמו מוצא, נטייה או זהות מגדרית.

במינהל לשילוב חברתי ניתן למצוא מענה מקצועי לאוכלוסיות מגוונות: יוצאי אתיופיה, פליטים מאוקראינה ומאיריתריאה, משפחות חד-מיניות ועוד. אנו פועלים מתוך ראייה הוליסטית המעמידה במרכז את האדם, המשפחה וצרכיהם הייחודיים.

בשנים האחרונות הושם דגש מיוחד על פיתוח תחום הכשירות התרבותית. במסגרת זו קיימנו כנסים והכשרות לעובדים, במטרה להעניק כלים וידע המאפשרים התמודדות רגישה ומקצועית עם מגוון התרבויות, הזהויות והצרכים בקהילה שלנו. אנו גאים לפרט את פעילותנו למניעת אפליה וגזענות כדלקמן:

« המשרד לקידום מעמד הנשים (תקציב 100,000 ש"ח) שבו מתקיימות פעולות רבות לצמצום פערים חברתיים:

- סיוע ללא עלות במיצוי זכויות באמצעות מ.נ.ע., ליווי מול הרשויות וסיוע בהנגשת זכויות באמצעות מתנדבות דוברות רוסית ואמהרית.
- הרצאות השראה בשיתוף פעולה עם המוקד העירוני לקהילת בית ישראל עם נשים מובילות דעה בתפקידים בכירים ומתחומי התקשורת והאומנות (נשים מקהילת יוצאי בית ישראל ונשים שמייצגות תרבויות מגוונות).
- קורסים לפיתוח מנהיגות נשית ולהתנהלות פיננסית לנשות הקהילה בשיתוף פעולה עם הרשות לביטחון קהילתי.

« המוקד העירוני לקהילת בית ישראל (תקציב 500,000 ש"ח) מפעיל תוכניות רבות וייחודיות לקידום ולהעצמתם של יוצאי אתיופיה: ילדים, בני נוער, הורים ואזרחים ותיקים. בין היתר יש פעילויות בתחום חיזוק השפה העברית, חיזוק הסמכות ההורית, שמירה על המורשת והמסורת, הכרת הארץ, פיתוח נציגים ופעילים חברתיים והעצמתם, קידום אזרחים ותיקים, הפעלה של גינות תעסוקה וכרסומים ברשתות החברתיות בשפה האמהרית. להלן פירוט התוכניות והמיזמים במוקד העירוני לקהילת בית ישראל:

- סדנת נגינה בכלים מסורתיים לשימור המורשת והכשרה בתחום המוזיקה.
- הפעלה של שלושה מועדוני קהילה ושלושה בתי כנסת.
- הבית למדע ועמדה – הביתל"ה – פעילות לבני נוער בשכונת רמב"ם: תוכניות וסדנאות להעצמה תוך חיזוק תחושת הזהות והחיבור לשורשים, סדנת אומנות, נגרייה, קורס מד"צים.
- תוכנית אבות ובנים – ליווי של מאמן מקצועי ומדריכה המעודדת מוטיבציה ללימודים ומעורבות הורים להשתלבות בחברה. התוכנית פועלת אחת לשבוע בשמונה בתי ספר בעיר.
- קבוצת הכדורגל "חבשה בונה" – מנהיגות קהילתית צעירה כמנוע לשינוי חברתי באמצעות עשייה ומעורבות חברתית, כגון צביעת בתים של נזקקים.
- תוכנית שמגליוצ' (גישור) – קידום שיח בין-תרבותי בין הקהילה ובין מוסדות העירייה, המשטרה והקהילה, במטרה להפחית את האלימות במשפחה ואת סכסוכי השכנים באמצעות תהליכי גישור.

« "ריספקט" – לגלות תרבות דרך האומנויות – "כן לאמנות, לא לאלימות". התוכנית מיועדת לבני נוער ומופעלת באמצעותם. אחת לשנה מתקיימים בשכונת רמת אליהו תחרות ברייקדאנס, הופעות מוזיקה, מתחם תחנות של ציורי ענק בלייב, ציור פיסול וגרפיטי ועוד, בשיתוף אגף הנוער והצעירים.

- « מוזיאון במזוודה – פעילות במרכז הנוער ובבתי הספר באמצעות הצגה המספרת את סיפור מורשת קהילת בית ישראל.
- « הנצחת הנספים בדרך לישראל – קיום פעילויות לימודיות בנושא בבתי הספר, במרכז הנוער, בתנועות הנוער, סיור לימודי בחדר ההנצחה לזכרם של יהודי אתיופיה בבית יד לבנים (בהשתתפות ראש העיר, סגנים, חברי מועצת העיר וקייסים).
- « חג הסיגד צוין ברחבי העיר ובהיכל התרבות, בהשתתפות נציגי הקהילה, קייסים ראש העיר, סגנים וחברי המועצה.
- « נוסף על פעילות המוקד העירוני לקהילת בית ישראל, מנהלת המוקד, הגברת זאודיטו זיוה דסה-קסו, טיפלה בתלונות פרטניות בנושא אפליה על רקע מוצא שהגיעו לפיתחה וטופלו מול הגורמים הרלוונטיים.

עיריית תל אביב יפו

העיר תל אביב-יפו שואפת לשמש כמגדלור של ערכי החופש והסובלנות במדינת ישראל, בדגש על שוויון אזרחי ובית לכל מיעוט. עיריית תל אביב-יפו שמה לה למטרה מרכזית לפעול למיגור גילויי גזענות, אפליה והדרה בעיר ובמוסדותיה.

פעילות פנים ארגונית

- « הכשרות למנהלות ולמנהלים בנושא "ניהול בעדשה מגוונת ושוויונית": במהלך השנה התקיימו שלושה ימי עיון ייעודיים למנהלות ולמנהלים בעירייה, בשיתוף פעולה עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ומכון אקורד. בימי העיון השתתפו כ-250 מנהלים מכלל אגפי העירייה בדרגי ניהול מחלקה וסגני מנהלי אגפים. ימי ההכשרה התמקדו בהקניית כלים לניהול צוותים מגוונים, זיהוי והתמודדות עם תופעות גזענות בארגון והטמעת שגרות עבודה שוויוניות. ההכשרות כללו הרצאות מומחים, סדנאות מעשיות וסיפורים אישיים בנושא. על בסיס הצלחת ההכשרות אלו, מתוכננים שלושה ימים נוספים בשנת 2025.
- « מכגשים עם עובדות ועובדים מאוכלוסיות גיוון בעירייה: קיימנו שני שולחנות עגולים עם עובדות ועובדים מהקהילה הגאה ומהקהילה הערבית בעירייה (כל קהילה בנפרד). מטרת המפגשים הייתה לזהות צרכים ייחודיים ולבנות תוכניות פעולה מותאמות בתוך העירייה. מכגשים אלו תרמו להעלאת המודעות לאתגרים וההתמודדויות של שתי הקבוצות, לפיתוח מענים מותאמים כדי לסייע להם ולחיזוק תחושת השייכות.
- « חידוד מדיניות העירייה ביחס לגילויי גזענות: החלה עבודה על מתווה לשיפור וייעול המנגנונים למניעת גזענות ולטיפול במקרים של גזענות בעירייה. כמו כן, במהלך השנה פורסם מכתב מהמנכ"ל לכלל העובדות והעובדים בנוגע לגזענות בין עובדים. המנכ"ל הדגיש שעיריית תל אביב-יפו דוגלת במדיניות של אפס סובלנות כלפי גילויי גזענות או אפליה על רקע אחר. במכתבו הפנה המנכ"ל את כלל העובדות והעובדים לממונה העירונית לנושא, אפרת מייקין כנפו, כדי להנגיש ולהסדיר את הטיפול במקרים אלו. המכתב עורר תחושות של אמון בקרב אוכלוסיות מגוון במסדרונות העירייה.
- « סרטון "ימים של שקט": בעקבות אירועי ה-7 באוקטובר הופק סרטון ייחודי ומרגש של עובדות ועובדים מקהילות מגוונות שנועד לאחד את עובדות ועובדי העירייה ולחזק את תחושת השייכות והלכידות הארגונית בתקופה מאתגרת זו.
- « ציון חגים ומועדים של מגוון דתות ועדות: העירייה מקפידה לציין לאורך השנה חגים של כלל הקהילות המגוונות (חג המולד, עיד אל-פיטר, חג הסיגד, רמדאן ועוד). כלל המועדים נכנסים ללוח השנה העירוני, המנכ"ל מפרסם לקראת כל חג איגרת רשמית ומקיימים אירועים רשמיים בבניין העירייה המרכזי (ארוחת איפטאר ברמדאן, תערוכה וטקס בחג הסיגד ועוד).
- « ציון מועדים מיוחדים: יום הגיוון הבין-לאומי, היום הבין-לאומי למאבק בגזענות, יום הנראות הטרנסי והיום הבין-לאומי לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. בימים אלו יוצא מכתב לכלל עובדות ועובדי העירייה להעלאת



המודעות על היום והנושא, תוך מתן זרקור על פעולות עירוניות מהותיות הקשורות לנושא. נערכות הרצאות של עובדי עירייה מהאוכלוסייה הרלוונטית וכן הרצאות מקצועיות ופעולות העשרה.

« העמקת הידע וההכשרה לפורום ממונות וממוני גיוון: הפורום מקבל ליווי שוטף וכן הכשרה ייעודית אחת לרבעון בתחומים: כלים למתן מענה על פניות בנושא גזענות והדרה; ניהול צוות מגוון; בחינת הטיות בתהליכי איתור, גיוס וקליטה; ניהול הקשר בין העובדות והעובדים (מניעת גזענות ושיח מכבד); חיזוק תחושת האמון והשייכות ועוד.

« תקציב: כמיליון ש"ח (שליש מתקציב היחידה).

« הנגשת שירותים וצמצום פרקטיקות של הדרה:

- הטמעת עדשה שוויונית בתכנון המרחב הציבורי והתחבורתי בעיר: עיריית תל-אביב-יפו שמה זרקור על תכנון וניהול המרחב הציבורי ומוסדות הקהילה בעיר, בהתייחסות לצרכים הייחודיים של אוכלוסיות מודרות הסובלות מגזענות. העירייה מקדמת פעולות שונות בנושא, כגון: עדשה שוויונית בעדכון תוכנית המתאר ובחבורת הפריטים הסטנדרטים; גיבוש עקרונות לתכנון וניהול מרחב ציבורי שוויוני; הנכחה של השפה הערבית במרחב הציבורי (פרויקט ראשון במדרון יפו); הרחבת ייצוג אוכלוסיות גיוון בשמות הרחובות, במבנים ובאתרים עירוניים; פיתוח סל כלים לניהול מרכז קהילתי רגיש-תרבותי ועוד.

- הנגשת הפלטפורמות העירוניות לאוכלוסיות גיוון: העירייה שמה לה במטרה להנגיש את שירותיה לכלל תושבי העיר, לרבות אוכלוסיות מיעוט. אנו מקיימים, באמצעות מרכז המחקר העירוני, מחקרים שוטפים כדי להבין את הצרכים של אוכלוסיות הגיוון בעיר ולתת להם מענה מותאם. מהסקרים והמחקרים עלה כי אוכלוסיות הגיוון צורכים פחות את הפלטפורמות הדיגיטליות, כגון "דיגיתל שלי" (פלטפורמה לתושבי העיר), אתר עירוני, טפסים מקוונים ועוד. בימים אלו מתבצע מיפוי מעמיק של השירותים העירוניים וכן של צרכי האוכלוסיות כדי לגבש תוכנית עבודה בנושא ולהטמיעה ב-2025.

- פיתוח סל שירותים עירוני לגיל הרך, תוך התאמתו לאוכלוסיות גיוון: איגום סל שירותים עירוני לילדות ולילדים בגיל הרך ובני משפחותיהם, בדגש על התאמת השירותים הייעודיים לאוכלוסיות גיוון (ילדים עם מוגבלות, מבקשי מקלט, חברה ערבית ועוד).

- ייעוץ מקצועי על ידי ד"ר זאב לרר: הדרכה וליווי הארגון בנושא מניעת גזענות, גיבוש מהלכים חוצי ארגון תוך שיפור מנגנונים לסביבת עבודה מכילה ובטוחה.

- פיתוח תוכנית עירונית לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות בעיר: תוכנית משותפת עם הסתדרות העובדים בישראל במסגרתה יפותח מודל לקידום תעסוקה של תושבות ותושבים עם מוגבלות. כעת תוכנית זו בשלב מיפוי ומחקר על אודות המענים הקיימים והצרכים של מקבלי השירות.

« יישום ממצאי תהליך בחינת הטיות באיתור, קליטה וגיוס: בשנה שעברה הסתיים הליך הבחינה יחד עם צוות משאבי אנוש. לאורו ננקטו התאמות בקבלת עובדות ועובדים מאוכלוסיות שסובלות מגזענות, אפליה והדרה בעבודה. התאמות לדוגמה: פיצול משרות, ניסוח שווה במכרזים, גמישות בתנאי סף ועוד.

« חידוש מידעון זכויות לעובדת ולעובד בעיריית תל אביב-יפו: מתן דגש על הנגשת זכויות לאוכלוסיות מגוונות, כגון להט"ב, חרדים, אנשים ונשים עם מוגבלויות, ישראלים יוצאי אתיופיה ועוד.

« ייעול המנגנון לטיפול בגזענות: השנה החלה עבודה לתיקון וייעול המנגנון העירוני לקבלה של תלונות על גזענות וטיפול בהן. מהלך זה מבוסס על המודל המוצלח לטיפול בתלונות על הטרדה מינית שמוכיח את עצמו כיעיל ואפקטיבי בתוך הארגון. המנגנון למניעת הטרדה מינית והתנכלות יוחל גם על טיפול בתלונות של גזענות (כולל קבלת החלטה על ידי ועדת הארבעה הכוללת את מנכ"ל העירייה, סמנכ"ל משאבי אנוש, משנה ליועץ המשפטי ומנהלת הרשות לחוסן ושוויון חברתי וממונה על מניעת גזענות), מתוך הבנה שקיימים קווי דמיון בין שני התחומים.

- « הרחבת סמכות האחראיות והאחראים למניעת הטרדה מינית והתנכלות: עיריית תל אביב-יפו הרחיבה את סמכותן של האחראיות והאחראים למניעת הטרדה מינית לטיפול גם בתלונות בנושא גזענות. האחראיות והאחראים הוסמכו על ידי ראש העיר כחוקרי משמעת לנושא זה.
- « מפגשים שוטפים עם היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות בנושא פיתוח וייעול המנגנון העירוני הכימי של העיירה בנושא גזענות.
- « תכנון וביצוע משותף של מפגשי הכשרה לאחראיות ואחראים לבדיקת תלונות בגין גילויי גזענות בעירייה.
- « שיתוף פעולה עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, באמצעות מכון אקורד, בליווי תהליך הגיוון התעסוקתי בעירייה. שיתוף הפעולה כלל מיפוי, כתיבת תוכנית עבודה וקיום הכשרות למנהלים ולמנהלים לניהול באופן שוויוני ומכיל.

טיפול בתלונות

בשנת 2024 הגיעו לממונה שמונה תלונות על חשד לגזענות:

תלונה 1: עובדת עירייה כלפי עובדת משרד חינוך על התנהגות גזענית ומפלה בגן ילדים ביפו.

עובדת עירייה הגישה תלונה נגד גננת, עובדת משרד החינוך, בגין התנהגות גזענית ומפלה בגן ילדים ביפו. לטענת העובדת, הגננת אסרה על עובדות לדבר בערבית במהלך שעות העבודה ואף הענישה ילד שדיבר בערבית בגן. בנוסף, נמסרו עדויות על התבטאויות גזעניות מצידה של הגננת.

התלונה התקבלה ב-30 ביוני 2024 באמצעות דוא"ל שהעביר חבר מועצה. הממונה למניעת גזענות בעירייה פתחה בחקירה ראשונית והעבירה את המקרה ליחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים. היחידה הפנתה את הטיפול במישרין למשרד החינוך, שהוא המעסיק הישיר של הגננת.

העירייה שמרה על קשר רציף עם העובדת המתלוננת, ובקשתה שלא לשוב לגן המדובר עד לסיום החקירה התקבלה ואושרה. נכון למועד כתיבת דוח זה, החקירה טרם הסתיימה, והעירייה ממתינה לעדכון ממשרד החינוך בנוגע להמשך הטיפול.

תלונה 2: תושב על אפליה במרחב הציבורי

תלונה שהתקבלה דרך פניות הציבור של העירייה ודרך משרד המשפטים בטענה לאפליה של העירייה על רקע גזעני. נטען שהעירייה אפשרה תפילה בהפרדה מגדרית למוסלמים בחג הקורבן, ואילו ביום כיפור לא אפשרה תפילה בהפרדה מגדרית, ועל כן מדובר באפליה ובגזענות. העירייה מסרה בתגובה כי זה שנים שהעירייה אוסרת על הפרדה מגדרית במרחב הציבורי – מדיניות זו חלה ונוהגת באופן שוויוני ביחס לבני כל הדתות – מוסלמים ויהודים כאחד. בהתאם, בקשות לקיום אירועים בהפרדה מגדרית נענות בשלילה, ללא יוצא מן הכלל. בתגובה ציינה העירייה שהתפילה המדוברת בחג הקורבן התקיימה בלי שהתבקש או שניתן אישור עירוני להפרדה מגדרית, ומובן שהעירייה מתנגדת לכך.

תלונה 3: תושבת על גזענות בלונה פארק

תושבת העיר הגישה תלונה על גזענות שחווה בנה במהלך ביקור בלונה פארק במסגרת טיול של בית הספר. לטענתה, עובדי המקום השמיעו כלפי בנה אמירות גזעניות ואף מנעו מילדים ערבים לעלות על מתקנים מסוימים. הממונה על מניעת גזענות בעירייה קיבלה את התלונה והעבירה אותה לטיפול היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים. היחידה הפנתה את המתלוננת להגיש תלונה במשטרה, אך התיק נסגר בשל חוסר ראיות.

תלונה 4: עובד עירייה

עובד באחד מאגפי העירייה התלונן שעובדת אחרת באגף השמיעה התבטאויות גזעניות כלפי ערבים, על רקע מחלוקת ביניהם. האירוע התרחש בתחנת תברואה, כאשר הנלונה פנתה למנהל ובמהלך השיחה נאמרו על ידה



אמירות גזעניות בנוכחות מנהלים, אך לא בנוכחות המתלונן.

הממונה על מניעת גזענות מינתה צוות בדיקה המורכב משתי נשות צוות בעלות סמכות חקירת משמעת. צוות הבדיקה זיהה מתח משמעותי בין העובדים לבין המנהלים, מה שתרם לאווירה של האשמות הדדיות. עם זאת, הוכח כי נאמרה אמירה גזענית מצד הנילונה, גם אם לא הופנתה ישירות כלפי המתלונן או בנוכחותו.

לאחר הצגת הדוח לוועדת הארבעה הוחלט לזמן את הנילונה לשיחה ולהזהירה מפני התבטאויות דומות בעתיד. נוסף לכך, הומלץ לקיים הדרכות לצוותי האגף, בדגש על חובת המנהלים לפעול בנחישות נגד אמירות גזעניות.

תלונה 5: תושב (בעל עסק) נגד עובד עירייה

תושב, בעל עסק, טען שפקח עירוני מתנכל לו בשל השתייכותו לעדה האתיופית, וכי הדוחות שקיבל אינם מוצדקים ונובעים מגזענות. התלונה, שהועברה ליחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, הועברה לטיפול הממונה על מניעת גזענות בעירייה.

לאחר חקירה על ידי צוות בדיקה שמינתה הממונה, לא נמצאה הוכחה להתנהגות גזענית מצד הפקח. עם זאת, הומלץ להפסיק את ביקוריו של הפקח בעסקו של המתלונן ולהחליפו בפקח אחר, כדי להפחית את המתיחות ביניהם. כמו כן, הומלץ על הדרכות באגף הפיקוח, עם דגש על מניעת גזענות במוקדים שבהם מתגוררות אוכלוסיות מיעוט. המלצות אלו אושרו על ידי ועדת הארבעה.

תלונה 6: עובד עירייה-מנהל תחנה נגד מפקחת

עובד עירייה טען שמפקחת השמיעה אמירות גזעניות כלפי ערבים במהלך שיחת טלפון במסדרון צמוד לחדרו, שנה לאחר אירועי ה-7 באוקטובר. האמירות לא הופנו ישירות כלפי המתלונן, אך נאמרו בקרבתו.

צוות בדיקה שמונה לבירור המקרה התרשם שנאמרה אמירה גזענית, הגם שלא כוונה ישירות למתלונן ובנוכחותו. על יסוד הממצאים האלה החליטה ועדת הארבעה לזמן את הנילונה לשיחה שבמהלכה תינתן לה הערה ואזהרה שתתויק בתיקה האישי. כמו כן, הוחלט להעבירה לתחנה אחרת, כדי למנוע הסלמה ולשמור על יחסי עבודה תקינים.

תלונה 7: עובדת קבלן (מוסדות חינוך) נגד עובדת עירייה

במסגרת שיח פתוח עם עובדי ועובדות החברה הערבית בעירייה עלתה תלונה מצד עובדת מוסדות חינוך (קבלן) שלפיה היא שמעה עובדת עירייה אומרת בהתייחסות לירי טילים: "חבל שהטיל נפל על שטח פתוח ולא על מסגד". הדברים נאמרו בהפסקת סיגריה במרחב ציבורי, בקרבת הכניסה לבניין עירייה ביפו.

צוות בדיקה מונה לבירור התלונה, והחקירה עדיין בעיצומה.

תלונה 8: תושבת נגד עובדת עירייה בטענה לאפליה על רקע גזעני

תושבת העיר פנתה לממונה על הגזענות בעירייה בדוא"ל בטענה כי בנה לא משובץ לבית ספר ארבע-שנתי בגלל גזענות. היא ציינה שבנה הורחק מאחד התיכונים ביפו בגלל התנהגות אלימה וכי עובדת עירייה, האחראית על השיבוצים, לא מאפשרת לה לערער על אי-קבלת בנה לתיכון בגלל היותו ערבי. לאחר בדיקה לא נראה שהרקע לשיבוץ גזעני, ועל כן הפנייה הועברה לגורמים אחרים בעירייה לטיפול. יש לציין לבסוף שובץ הנער למסגרת תיכונית, כפי שביקשה אימו, והנושא טופל בהצלחה.



סיכום

דוח זה כולל סקירה של פעילות היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במהלך שנת 2024, בשלושת תחומי הפעילות שלה: שינוי מערכתי וקידום מדיניות; פיתוח ידע והכשרות; טיפול בתלונות; וכן סקירה של פעילות משרדי הממשלה ויחידות הסמך בנושא מניעת גזענות ומיגורה. על אף האתגרים הרבים, בכללם היעדר תקציב, מלחמה וחילופים בהנהלה, הצליחה היחידה לקדם עשייה משמעותית וחשובה לקראת השגת מטרותיה.

התקופה הנוכחית במדינת ישראל מזמנת אתגרים רבים, גם בתחום המאבק בגזענות. היחידה מחויבת למשימתה לשאוף לשירות ציבורי נקי מגזענות, גם בעיתות משבר. היחידה תמשיך לעבוד עם השותפות שלה בממשלה ומחוצה לה, בדגש על הממונים על מניעת גזענות במשרדי הממשלה, כדי לקדם שירות ציבורי שוויוני ומכבד לכולם. היחידה קוראת לציבור לפנות אליה בכל מקרה של גזענות או אפליה.