



**משרד  
הבריאות**  
לחיים בריאים יותר



## מקדמים שוויוניות בבריאות באמצעות

### מיגור גזענות במערכת הבריאות

המלצות של הועדה המתכללת בנושא  
גזענות, אפליה והדרה במערכת הבריאות

### דוח מעקב, פברואר 2020



לפרטים: דר' שלומית אבני, מנהלת האגף לתכנון מדיניות והממונה על מניעת

גזענות: [zero.racism@MOH.HEALTH.GOV.IL](mailto:zero.racism@MOH.HEALTH.GOV.IL)

## תוכן

3	רקע.....
	עוגני תמיכה להטמעת עבודה מונעת גזענות
4	במערכת הבריאות .....
6	מניעת גזענות, אפליה והדרה .....
7	איתור מופעי גזענות, אפליה והדרה וניטורם .....
8	טיפול בגזענות, באפליה ובהדרה.....
10	מקרים של טיפול בגזענות מוסדית: .....
12	טיפול ב"פרשות עבר".....
14	נספח- טיפול בפניות .....

## רקע

**גזענות, אפליה והדרה פוגעים בבריאות.** זו הסיבה בגינה יזם משרד הבריאות הקמת ועדה במינוי מנכ"ל לנושא והוביל מהלך תכנון מדיניות משתף בראשות המשנה למנכ"ל המשרד, שסופו המלצות שפורסמו בדו"ח ייעודי, במאי 2018 (ראו כאן).

דו"ח זה מבקש לתאר את הפעילות שקידם המשרד בהמשך להמלצות הועדה, בשלושת צירי הפעולה עליהם הוסכם בוועדה:

- ✓ **מניעת** גזענות, אפליה והדרה
- ✓ **איתור** מופעי גזענות, אפליה והדרה וניטורם,
- ✓ **טיפול** בגזענות, באפליה ובהדרה

כן מתאר הדו"ח את פעילות המשרד בהתייחס ל"פרשות עבר". במסגרת הועדה דן והמליץ צוות יעודי שעסק באירועים מהעבר הקרוב והרחוק שבתודעה הציבורית עודם מהווים "פצע פתוח" ואשר משפיעים עד היום על האמון בין קבוצות חברתיות שונות לבין המערכת. הצוות המליץ על דרכי פעילות המתייחסות לתפקידה של מערכת הבריאות בהכרה בפרשות, בהבנת תפקידה לגביהן ובעבודה עם הקהילות הנפגעות בפיתוח דרכים להתמודדות עם תופעות כאלו. הפרשות שאליהן התייחס דו"ח הועדה כללו:

- ✓ **תרומות דם**
- ✓ **דפו פרוורה**
- ✓ **הפרדת יולדות**
- ✓ **המיעוט הערבי**
- ✓ **ילדי תימן, המזרי והבלקן**
- ✓ **גזת**

להוציא את הגזת, המשרד פעל ופועל בהתייחס לכל הפרשות ונצא בשלבי עבודה שונים בהתייחס לכל פרשה, כמפורט בדו"ח זה.

**עוגני תמיכה להטמעת עבודה מונעת גזענות במערכת הבריאות**  
בשנה וחצי שחלפה מאז פרסום דו"ח הועדה חלו מספר התרחשויות המסייעות בקידום פעילות לטובת מניעה ומיגור גזענות, אפליה והדרה במערכת. בתוך כך ניתן לכלול:

✚ מתוקף החלטת ממשלה מספר 1958 מיום 19.8.2016, מונו **ממוני מניעת גזענות בכלל בתי החולים הממשלתיים**- הכלליים, הגריאטריים ובתי החולים לבריאות הנפש (להוציא מרכז בריאות נפש אחד ושני בתי החולים הממשלתיים-עירוניים). במקביל בתי החולים הממומנים משמשים גם כממונים על גיוון בתעסוקה, בשלושת בתי החולים הגדולים וכן במשרד הבריאות תפקידי ממונה מניעת גזענות מפוצל מתפקיד ממונה גיוון בתעסוקה.

✚ גויס תקן ל**משרת סטודנט** לנושא במשרד הבריאות. סטודנטית שזכתה בתפקיד משמשת בו מאז חודש נובמבר 2018.

✚ באוקטובר 2019 פורסם חוזר מינהל סיעוד (מס' 156/19 מיום 10 באוקטובר 2019) שהגדיר **חובה להכליל בתוכניות הליבה המחייבות במוסדות ההכשרה לאחיות מוסמכות תכנים** בהיקף של לא פחות מ-14 שעות בנושאים של שוויון בבריאות, כשירות תרבותית וגזענות, אפליה והדרה.

✚ חלק מ**ארגוני הבריאות פועלים** כדי לייצר הטמעה של מניעה, טיפול ואיתור הנושא. כך למשל:

- לאומית שירותי בריאות דנה בנושא בהנהלת המטה וכן הציגה הנושא במנהלות ובמחוזות בקופה; כתבה והפיצה נוהל מטה עצמאי בנושא; עורכת הכשרות לנאמנים שמונו לנושא וכן לצוות הרחב. 34% מעובדי לאומית עברו סדנאות למתן כלים להתמודדות עם תופעת הגזענות; הנושא מנוטר באופן קבוע מתחילת הפעילות הקופתית בנושא.<sup>1</sup>
- **הנהלת הסיעוד במרכז הרפואי אסף הרופא** התמקדה בשנה שחלפה בקידום הטיפול השוויוני באנשים טרנס'נדרים. התקיימו שלושה מפגשים בנושא (עם צוות מפקחות הסיעוד, עם צוות של אחיות, אחים וכוחות עזר במלר"ד ועם קבוצת סטודנטים לסיעוד), יחד עם נינה הלוי, אשה טרנסג'נדרית. זאת במטרה ללמוד על עולמם, על הקשיים איתם מתמודדים בכלל ובמפגשים עם מערכת הבריאות בפרט והחל בגיבוש פרקטיקת עבודה מכבדת ושוויונית. נבנתה יחד עם נינה הלוי, תכנית

<sup>1</sup> לפרטים: מרגלית שילה, מנהלת מערך קידום בריאות וממונה על אי שוויון בבריאות: [mshilo@leumit.co.il](mailto:mshilo@leumit.co.il)

עתידיית שטרם יצאה לפועל בנושא ואשר עתידה לאפשר קבלת טיפול בבית- חולים בכל תחום טיפולי ללא תיוג; לחשוף את צוות פקידות ואחיות במרפאות חוץ וצוות רב מקצועי במלר"ד לנושא; ולתת טיפול רפואי מותאם לצרכים הספציפיים של אנשים טרנסג'נדרים.

✚ לאחרונה הוקמה ועדת היגוי פנים-משרדית בראשות המשנה למנכ"ל **המאגדת את הגורמים המשרדיים העוסקים בגזענות, גיוון, שוויון מגדרי ושוויון לאנשים עם מוגבלות (ממונה נגישות)**. הועדה עתידה להחל פעילותה החודש (פברואר, 2020).

✚ נערכו 2 **פגישות ראשוניות עם נציגות מועדת האתיקה של ההסתדרות הרפואית** על מנת לבחון פעילות משותפת בנושא.

✚ המשרד סיים לערוך **חוברת בנושא בריאות יוצאי אתיופיה בישראל**, כחלק מפרסומים עתיים בנושא "בריאות בישראל". כיוון שמדובר באוכלוסיה קטנה מבחינה מספרית, ישנו מיעוט של נתוני בריאות לאומיים וארגוניים אודותה. פרסום זה מאפשר סגירה מסוימת של פער הנתונים.

✚ המשרד רואה כתפקידו "**להפיץ את בשורת העשייה בנושא**" ולייצר ממשקי עבודה ושותפויות עם שחקנים רבים, לא רק בתוך המערכת אלא גם במערכות מקבילות. שכך, אנו מרבים להרצות ולייעץ בפורמים שונים (למשל לממונים המשרדיים למניעת גזענות בהכשרות של משרד המשפטים- הכשרה יעודית בנושא שנערכה ביוני 2018, או לממוני "תקווה ישראלית" של בית הנשיא- דצמבר 2019).

## מניעת גזענות, אפליה והדרה

אווירה נוגדת גזענות: המשרד הצמקד בשנה שחלפה בעובדי מטה ומינסטריון המשרד. עוצבה סדרה של איגרות בנושא והופצו של איגרות לעובדים באירועים שונים (אוגוסט 2018, מרץ 2019, יולי 2019, נובמבר 2019):  
"לא על זה חלמתי", מאת דוד זאודה. איגרת שפורסמה סביב מותו של סלמון טקה ז"ל.



**לא על זה חלמתי**  
מאת: דוד זאודה, כלכלן בכיר, חטיבת המרכזים הרפואיים הממשלתיים

אלו ימים קשים ומורכבים לחברה הישראלית. רצינו לשתף בדבריו של דוד זאודה, כלכלן בכיר בחטיבת המרכזים הרפואיים הממשלתיים במטה משרד הבריאות וחבר ועדת משרד הבריאות בנושא מניעת ומיגור של גזענות, אפליה והדרה במערכת הבריאות. משרד הבריאות רואה זאת תפקידו לשמש מנהיג בנושא מיגור גזענות ופועל לבדק בית פנימי תחילה. על פעילותו בנושא ניתן לקרוא באתר האינטרנט של המשרד.

"רציתי לשתף בתחושותיי בשל אירועי הימים האחרונים בעקבות הריגת הנער סלמון טקה ז"ל ע"י שוטר. בדומה לבדק הבית שעורכת מערכת הבריאות ביחס לגזענות שבתוכה, אני חושב שמערכות מקבילות דוגמת משטרת ישראל צריכות לערוך בדיק בית משל עצמן, כחלק מחובתן האזרחית והמוסרית.

חזרנו מהגלות לארץ ישראל מתוך תשוקה לירושלים וכדי להשתחרר מהפחד שבגלות ולהסתובב חופשיים ברחובות ארץ ישראל ללא פחד. אלא שהמצב בקרב רוב הצעירים יוצאי אתיופיה אינו כזה. תחושת הביטחון בקרב צעירים יוצאי אתיופיה במערכות הממשליות ובמערכות אכיפת החוק הינה נמוכה. זה נובע מאירועים חוזרים ונשנים של הדרה וגזענות, המתרחשים יום יום כלפי יוצאי אתיופיה במרחב הציבורי.

אני מסתובב בימים האחרונים עם תחושות קשות. אני עובד מדינה וגם חלק מקהילת יוצאי אתיופיה. אני עובד ציבור שומר חוק ומאמין בשלטון החוק אך גם חי בתוך עמי יודע כי לא רק בודדים אלא גם מערכות יכולות להיות מדירות וגזעניות.

כולי תקווה כי כולם, לא רק יוצאי אתיופיה, נוכל להביט פנימה ולהתגייס לשינוי."

על פעילות משרד הבריאות בנושא מניעת גזענות, הדרה ואפליה במערכת הבריאות - לחצו כאן  
הערות, הצעות ותגובות כתבו לט: [zero.racism@moh.health.gov.il](mailto:zero.racism@moh.health.gov.il)

## איגרת לרגל יום הסובלנות הבינלאומי, נובמבר 2019:



ניולטר בנושא מניעת גזענות (כתבה 1/5)  
מאת: איתי נתיב, אוניברסיטת בן גוריון בנגב

חזון הוועדה המתכללת למיגור גזענות, אפליה והדרה במערכת הבריאות של משרד הבריאות:  
**"אפס גזענות בבריאות"**

**המודל הממשלתי האוסטרלי:**  
**"Racism. It stops with me"**

בשנת 2011 יזמה ממשלת אוסטרליה אסטרטגיה לטיפול והעלאת המודעות לגזענות במרחב הציבורי ובמשרדי הממשלה.<sup>2</sup>  
במסגרת תכנון ההתערבות שיתפה הממשלה האוסטרלית אזרחים וקיימה 23 מפגשים ציבוריים, נוסף להקמת אתר אינטרנט ייעודי שאפשר לאנשים להביע ולשתף את דעתם בנוגע לתוכנית. לאחר שנה, הושק קמפיין.  
במסגרת הקמפיין פותחו כלים לליווי ארגונים בהפעלת תוכניות ייעודיות, הדפסו פרסומות על שלטי חוצות, באוטובוסים וברחובות. הופקו כובעים, צמידים, כוסות, עטים והתפרסמו זימוות ברשתות החברתיות ובבתי הספר. אחת היזמוות המעניינות, הייתה הקמה של אתר הנקרא **Anti-Hate Spray**<sup>3</sup> שבו אנשים יכולים לדווח על מקרי גזענות, אפליה והדרה שהתרחשו במרחבי חיים שונים, בצורה אנונימית ולזכות לשיתוף ברשתות החברתיות. הקמפיין לווה במחקר הערכה.  
הקמפיין האוסטרלי, מהווה מקור ידע והשראה לגופי מגזר-ציבורי, בנוגע לדרכי הפעולה הנכונות להתנהל אל מול תופעות של גזענות, אפליה והדרה במרחב הציבורי והפרטי.

כל פנייה בנושא גזענות, הערות ונושאים אחרים נשמח לעמוד לרשותכם: [zero.racism@moh.health.gov.il](mailto:zero.racism@moh.health.gov.il)

✚ בהתייחס להכשרת צוותים ולהליך פיתוח **מערכי הכשרה למטפלים** שהחל בשנת 2018 (פיילוט שנערך באחת ממחלקות פנימית במרכז הרפואי אסף הרופא), תוקצב המשך הפיתוח שיכלול גם הפקת **סרטונים** בנושא, כבסיס ללימוד סימולטיבי.

✚ **אמנה חברתית:** אחת מהמלצות הועדה היתה לייצר אמנה חברתית בנושא שתעוצב ותיכתב על ידי מטופלים, מטפלים, ארגונים חברתיים, ארגוני הבריאות, האיגודים ועוד. למשרד הבריאות הגיעה פניה של התארגנות של אנשי בריאות "מערכת הבריאות כמודל לדו קיום" המונה כ- 4,200 איש ואיש. הקבוצה גיבשה טיוטת אמנה וביקשה לקדמה יחד עם משרד הבריאות ומעגלי שותפים נוספים. עבודה זו נמצאת בראשיתה.

המשרד טרם קידם את ההמלצה הנוגעת ל"עיצוב מחדש של "מרחבים נפיצים" דוגמת מחלקת מיון או מחלקת יולדות באמצעים פיזיים וארגוניים (כנוהלי ביקור משפחות)

### **איתור מופעי גזענות, אפליה והדרה וניטורם**

✚ **טיפול בפניות:** כמות הפניות המגיעה למשרד הבריאות בנושא גזענות, אפליה והדרה גדלה באופן משמעותי מאז פרסום דו"ח הועדה. 32 פניות טופלו במהלך שנת 2019. פניות אלה מנוטרות, מתועדות ומנוהלות דרך תיבת מייל יעודית - [zero.racism@MOH.HEALTH.GOV.IL](mailto:zero.racism@MOH.HEALTH.GOV.IL). כ- 40% מהפניות (סך הפניות כולל משנים קודמות) הן בנושאים של גזענות מוסדית. מתוך 60% פניות העוסקות בגזענות בינאישית, 40% עודנה פתוחות. פירוט הטיפול בפניות מופיע בנספח.

✚ **הנגשת האפשרות להתלונן:** באתר האינטרנט של משרד הבריאות 4 דפי

נחיתה שונים המפנים לאפשרות להתלונן. אלה כוללים:

- תחום פניות הציבור ([כאן](#) וגם [כאן](#)).
- בעלי תפקידים במשרד- הממונה על מניעת גזענות ([כאן](#))
- דף הועדה מתכללת בנושא גזענות, אפליה והדרה במערכת הבריאות ([כאן](#))
- דף גזענות בבריאות תחת אי שוויון בבריאות ([כאן](#)).

המשרד טרם קידם את ההמלצה הנודעת להנגשה פרואקטיבית להגשת תלונות בדגש על קבוצות מוחלשות וכן את ההמלצה בנוגע לצוות מחקר וייעוץ.

### טיפול בגזענות, באפליה ובהדרה

**גיוון בתעסוקה: גיוון בתעסוקה:** תחום גיוון בתעסוקה במשרד הבריאות<sup>2</sup>

עוסק בהגדלה כמותית בנתוני ההעסקה של עובדים מגוונים, לצד דאגה לתעסוקה איכותית. במהלך 2019, קידם התחום מספר פעולות, מהם:

- מפגשי עמיתים אחת לרבעון עם עובדי מטה משרד יוצאי אתיופיה ועובדים מהחברה הערבית: מפגשים אלה מוקדו במיפוי צרכים בתחום שילוב בעבודה, קידום ושייכות. בנוסף הוצפו בעיות מערכתיות דוגמת הצורך בבחינת תנאי העסקה של מתאמות HIV בלשכות הבריאות, שילוב עובדים מהאוכלוסייה הערבית בועדה של נציבות שירות המדינה הדנה בתנאים המעודדים תעסוקה של האוכלוסייה הערבית ובחינה מול נציבות שירות המדינה סעיפי תקשי"ר המפלים נשים מהאוכלוסייה החרדית. כמו כן, ניתן מענה לפניות פרטניות לעובדים.
- בחינה של תהליכי מיון למכרזים של עובדים עם מוגבלות: יצירת ערוצים נוספים שיגדילו את היצע המועמדים למשרות במיניסטריון בריאות, לצד מיקוד בתהליך הגיוס והקליטה של עובדים עם מוגבלות. הוקם צוות של כלל הגורמים הרלוונטיים לגיבוש נוהל מיון, גיוס ושימור עובדים עם מוגבלות, שעתיד להתפרסם במהלך 2020.
- מודעות וקידום מדיניות תומכת גיוון במטה: הצגה להנהלת המשרד, פגישות עם מנכ"ל המשרד וסמנכ"ל בכיר למינהל ומשאבי אנוש בנושא, ציון יום הגיוון הבינלאומי ביום עיון להנהלת המיניסטריון, פרסום מכתב מנכ"ל המנחה את ההנהלה לאייש לפחות משרת סטודנט אחת בכל יחידה באוכלוסיות גיוון, אגרות במועדי חג שונים מטעמו של מנכ"ל משרד הבריאות, סעודת שבירת צום הרמדאן וחגיגת הסיגד.
- עידוד וליווי עובדים מאוכלוסיות הגיוון להגיש מועמדות לתכניות מנהיגות ועתודה לעובדים בשירות המדינה.

<sup>2</sup> לפרטים: אנה לרנר, מנהלת תחום חדשנות והממונה על גיוון בתעסוקה, מינהל תכנון אסטרטגי וכלכלי, משרד הבריאות:  
[anna.lerner@moh.gov.il](mailto:anna.lerner@moh.gov.il)

- הגדלת כמות המשתתפים מאוכלוסיות הגיוון בתכניות הדרכה ופיתוח של משרד הבריאות- הטמעת "נקודת מבט מגוונת" בכל קורס הכשרה שנפתח הבוחנת את תמהיל המשתתפים, לצד פרואקטיביות בעידוד עובדים מאוכלוסיות הגיוון להגיש מועמדות לתכניות אלה.
- תשתית נתונים תומכת גיוון: עבודה מול מערכות המחשוב המשרדיות (BI) ואגף משאבי אנוש לטובת טיוב הנתונים הקיימים אודות תמונת מצב הגיוון המינסטריון.

**חוזר:** המשרד טרם גיבש חוזר. התקבלה החלטה כי ההתייחסות לסוגיות של גזענות, אפליה והדרה תיכלל בחוזר רחב יותר שיש בכוונת המשרד לסיים טיוטא שלו במהלך 2020, בנושא אמות מידה לארגון מקדם שוויון. כיוון שאי-שוויון בבריאות ובשירותי בריאות נובע מגורמים מרובים (כלכליים, תרבותיים, חברתיים ופוליטיים), ראוי להתייחס לטיפול בגזעות כממד אחד מבין מספר ממדים המייצרים פערים.

המשרד טרם קידם את ההמלצה של הטמעת היבטים של טיפול בגזענות בבקורות. כן קיים המשרד מספר בקורות בנושא הפרדת יולדות בעקבות תלונות שהתקבלו בנושא (ראו בפרק טיפול בפרשות עבר) ובכוונתו לערוך גם ביקורת סדירות בנושא בין 1-2 בשנה.

בהתייחס לסוגיית המנהיגות, ראוי לבחון לעומק כיצד ניתן לעודד אותה.

## מקרים של טיפול בגזענות מוסדית:

**לדבר בשפתך:** בעקבות תלונה שהגיעה למשרד ושתי כתבות שהתפרסמו בתקשורת בנושא, הופצה ביוני 2018 הנחייה מטעם המשנה למנכ"ל המדגישה כי הכלל הוא שיש לאפשר לעובדים לדבר בשפתם במקום העבודה.



י"א בתמוז, התשע"ח  
24 יוני 2018  
אסמכתא: 72658318  
(במענה, נא ציינו מספרנו)

לכבוד  
מנכ"ל קופות החולים  
מנהלי בתי חולים

שלום רב,

הנדון: שיחה בשפה שאינה עברית בין עובדי מוסדות בריאות

ברצוני להבהיר את הנושא של שימוש בשפה שאינה עברית בשיחות שבין עובדי מוסדות בריאות.

מצורת הנחייה של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בנושא המדגישה כי הכלל הוא שיש לאפשר לעובדים לדבר בשפתם במקום העבודה. זוהי גם עמדת משרד הבריאות, בכל הנוגע לשיחות שאינן חלק מהשגרה הרפואית במוסד והטיפול במטופלים.

## **נוהל מחודש להתנהלות בשעת חירום:** בהמשך לאירוע שהתקיים ביוני

2017 במסגרתו ניתנה הנחיה פנימית של משרד הבריאות לצוותי רפואה שלא להגיע לטיפול החלב בכפר קאסם בעקבות אירועי הפגנות בעיר, נבחן מחדש נוהל עבודה בשעת חירום. התקיימו 2 מפגשים בנושא ומפגש עם משטרת ישראל בעקבותיו נוסח נוהל מחודש המחייב התייעצות בדרג בכיר (חוזר משנה למנכ"ל 1/19) לפני החלטה על הגבלת שירותים בשעת חירום. הנוהל התפרסם באוקטובר 2019.

# חוזר משנה למנהל הכללי



## פעילות מערכת הבריאות בקהילה בזמני מתיחות / או בעת אירועים חריגים

תאריך: 6.10.19	מספר הנוהל: 001/19	עמוד 1 מתוך 3
----------------	--------------------	---------------

### 1. כללי

- 1.1. חובתה של מערכת הבריאות וארגוניה לתת מענה בתחום המניעתי והטיפולי ובהתאם להסדרים המקובלים בחוק וללא אפליה "מטעמי דת, גזע, מין, לאום, ארץ מוצא, נטייה מינית, גיל או מטעם אחר" (חוק זכויות החולה, תשנ"ו-1996).
- 1.2. כאשר מתרחשים אירועים חריגים שיש בהם כדי לסכן את חיי המטופלים /או את עובדי מערכת הבריאות, חלה חובה על מוסדות בריאות במערכת לנקוט באמצעי זהירות על מנת לשמור על בטחון עובדיהם כתוצאה מהמצב.
- 1.3. ההחלטה על פעילות מערכת הבריאות בזמני מתיחות נסמכת על הערכת גורמי הביטחון האחראים.

**מתן חיסון לילוד- שחפת (BCG):** בהמשך לפניה בנושא, נבחן מחדש נהל העוסק במתן חיסון לילודים לשחפת. הנהל מנחה מתן חיסון בימים סמוך ללידה, לילדים ממשפחות שאחד מהורים נול במדינה אנדמית לשחפת. תלונות התקבלו בדבר "סימון" כלל יוצאי אתיופיה, ללא קשר לרמת הסיכון הפרטנית שלהם (למשל, ילידי ישראל), על סמך צבע עורם. כן התקבלו תלונות אודות אי הקפדה על הסכמה מדעת אשר באה לידי ביטוי ב"דחיפת" החיסון המנדטורי באמצעים שכוללים יצירת לחץ על הורי הילד.

הנהל נדון בוועדה המייעצת למשרד הבריאות בנושא מחלות זיהומיות וחסיונים. בהמשך לדיוני הועדה התקיימו 2 מפגשים עם נציגות "פורום אנשי בריאות יוצאי אתיופיה". עתיד להתקיים דיון נוסף במהלך פברואר 2020 במטרה לדון בצורך בשינוי הנהל.

## טיפול ב"פרשות עבר"

**✚ הפרדת יולדות:** במאי 2018 הוגשה נגד ההסתדרות המדיצינית הדסה, שירותי בריאות כללית (כבעלים של המרכז הרפואי סורוקה) ומשרד הבריאות (כבעלים של המרכז הרפואי גליל) עתירה בבית הדין לעבודה בנושא של הפרדת יולדות בשיבוץ חדרים לאחר לידה. הצדדים נמצאים בהליכי גישור. במקביל, פעל המשרד כדי לקיים ימי למידה ועבודה עם מנהלות ומנהלים מהמחלקות ליולדות מכלל בתי החולים בארץ (אחיות/ים ראשיות/ סגניותיהן, רופאות/ים מנהלי/ות מחלקה). נערכו 2 ימי הכשרה בשותפות עם מטה המאבק בגזענות במשרד המשפטים ועם מרכז מסר לסימולציה רפואית בתל השומר. בהכשרות בהם השתתפו 40 אישה ואיש מ-13<sup>3</sup> בתי חולים ברחבי הארץ נדונו התופעה וכלים בינאישיים, ארגונים ומערכתיים להתמודדות עמה.

**✚ ילדי תימן:** המשרד עסק במיפוי העדויות שעוסקות במעורבותם של אנשי בריאות בפרשה, ואפיון טיב המעורבות העולה מהן. העדויות שעל בסיסן נעשה המיפוי ניתנו במהלך עבודת ועדת החקירה הממלכתית בעניין פרשת היעלמותם של ילדים מבין עולי תימן בשנים 1948-1954 ועל בסיס עדויות שנאספו על-ידי ארגונים חברתיים. בנוסף לכך, סקרנו חומרים נוספים הקשורים לפרשה, כגון עדויות שהופיעו בכלי התקשורת השונים, מסמכים המצויים בארכיון המדינה וספרות אקדמית העוסקת בנושא. על בסיס חומרים אלו גובשה טיוטה לדיון מקדים עם ארגונים, איגודי עובדים ונציגי ציבור הפעילים בנושא, ועוסקת במעורבותם של אנשי בריאות בפרשה. כמו כן, במהלך עבודתנו על הטיוטה בחנו כיצד גישה פטרנליסטית ותפיסות גזעניות השפיעו על היווצרות הפרשה, בדגש על אנשי בריאות.

במקביל, אנו עובדים על מיפוי והנגשה של חומרים ומסמכים הקשורים לפרשה אשר נמצאים בחזקת משרד הבריאות. וכן, אנו מטפלים בפניות פרטניות המגיעות למשרד מבני המשפחה המבקשים לאתר מסמכים הנוגעים לקרוביהם.

---

<sup>3</sup> רמב"ם; פוריה; המרכז רפואי לגליל; הלל יפה; העמק; כרמל; בני ציון; העמק; קפלן; בני ציון; הלל יפה; הדסה הר הצופים; סורוקה

**תרומות הדם:** המשרד החל בתכנון מתווה למהלך משותף של "צדק מאחה" בהתייחס לפרשת תרומות הדם. כזכור, בעקבות ביקורת ציבורית עודכנ<sup>4</sup> נוהל תרומות הדם (כאן). עם זאת, הפרשה וההישנות שלה נותרו כגלד פתוח נוכח העובדה כי לא נערכה הפקת לקחים מוסדית, הכרה פורמלית בעוול או הליכים אחרים שיכולים לקדם ריפוי פיוס ואי-הישנות. במהלך 2019 החל המשרד בקידום תהליך של "צדק מאחה" שעיקרו "איחוי" הגלד (ראו המלצות בנושא- כאן). התהליך נמצא בראשיתו.

**שימוש בדפו פרובה בקרב יוצאות אתיופיה:** במהלך 2013 פורסמו ביקורת ציבורית אודות שימוש עודף בקרב יוצאי אתיופיה בתכשיר "דפו פרובה", אמצעי למניעת הריון. הטענה היתה כי האמצעי נכפה או שלא ניתן מתוך הסכמה מדעת. ביקורת פנימית שהתבצעה על ידי מבקר המדינה מצאה כי לא היתה מדיניות מונחת בנושא זה אך העירה אודות "תחושת האדנות" של מערכת הבריאות כלפי יוצאי אתיופיה כקרקע ליצירת המשבר העולה מהפרשה. הפרשה נותרה כנקודת מחלוקת התורמת לחוסר האמון של קהילת יוצאי אתיופיה במערכת<sup>5</sup>. במהלך 2019 נערכה פניה לכל קופות החולים במטרה למפות סטטוס שימושים באמצעי מניעה זה בקרב קבוצות אוכלוסייה שונות בישובים שונים (יוצאות אתיופיה, יהודיות שאינן יוצאות אתיופיה וערביות). המיפוי עודנו בתהליך.

---

<sup>4</sup> באופן המסיר את מגבלת התרומה של ילידי אתיופיה ומשווה אותם לקריטריונים המקובלים בכל מדינות העולם המפותחות, כך שהמגבלה תהיה רק על מי ששהה מעל שנה בארץ אנדמית וטרם חלפה שנה מאז הגעתו לישראל. מגבלה זו חלה על כל התורמים, ובכלל זה על ילידי הארץ. בהזדמנות זו גם הוסרו שתי מגבלות נוספות - הסרת מגבלת הגיל לתרומה ראשונה וכן הסרת המגבלה שחלה על גברים שמקיימים יחסי מין עם גברים כך שיוכלו לתרום דם בחלוף שנה ממגע מיני אחרון.

<sup>5</sup> במהלך 2013 התפרסמה ביקורת במסגרתה נטען כי תכשיר "דפו-פרובה", המשמש כאמצעי למניעת הריון וניתן כזריקה, נכפה במחנות המעבר בגונדר, באדיס אבבה ולאחר מכן בישראל על נשים עולות מאתיופיה. זאת, מבלי שהוצעה להן חלופה או מבלי שניתן להן מידע על-אודות תופעות לוואי אפשריות ועל אמצעים חלופיים אפשריים, ומבלי שניתנה הסכמה מדעת. בעקבות חשיפת הפרשה הנחה מנכ"ל משרד הבריאות דאז, פרופ' רוני גמזו, שלא לחדש מרשמי דפו-פרובה לנשים, אלא לאחר שהצוות המטפל בדר לעומק כי המטופלת הבינה את יתרונות וחסרונות הטיפול והחלופות הקיימות בפניה ולאחר הסכמתה. במקביל, בעקבות פניות של חברות כנסת בוצעה בדיקה מטעמו של מבקר המדינה בנושא. בדו"ח המסכם של הבדיקה נכתב, כי לא נמצא שהייתה לגופים המעורבים - משרד הבריאות, קופות החולים, טיפות החלב והסוכנות היהודית - מדיניות או פרקטיקה של כפייה או העדפה של אמצעי מניעה זה כאמצעי מועדף לעולות מאתיופיה וכי אי אפשר לקשור בין הירידה בילודה לקבלת דפו-פרובה. עם זאת, ציין המבקר את תחושת ה"אדנות" של המערכת הרפואית ביחס ליוצאי אתיופיה כגורם מרכזי למשבר האמון על רקע הדפו-פרובה. גם על דו"ח המבקר נמתחה ביקורת על-ידי ארגונים ופעילים חברתיים, וזאת בשל העובדה, כי לצורך כתיבת הדוח לא נערכו שיחות של מוסד מבקר המדינה עם אף אחת מהנשים יוצאות אתיופיה המעורבות, ומשכך - הבדיקה הייתה חלקית. חשוב לציין כי למרות הוצאת ההנחיה על ידי משרד הבריאות הרי שמקרב הקהילה הרפואית ישנה התנגדות לאפשרות שברקע פרשייה זו עומדת גזענות - גלויה וסמויה. ראוי בהקשר זה להעיר כי סירובה של הקהילה הרפואית להכיר באפשרות של "תחושת האדנות של מערכת הבריאות" בהקשר זה (כדבריו של מבקר המדינה), כביטוי של גזענות, נותרת כנקודת מחלוקת התורמת לחוסר האמון של קהילת יוצאי אתיופיה במערכת.

## נספח- טיפול בפניות רקע כללי

בגרפים המוצגים להלן מוצגות התפלגויות שונות של הפניות שקיבלנו החל מחודש מרץ 2017 ועד לחודש דצמבר 2019 בנושאי גזענות, הפליה והדרה במערכת הבריאות. הפניות הגיעו ממקורות שונים, ביניהם: פניות ישירות לממונה על מניעת גזענות, מהיחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים, מלשכת המשנה למנכ"ל, מפניות הציבור במשרד הבריאות ועוד. בנוסף, פניות רבות הגיעו אל מייל גזענות ייעודי שנפתח בנושא ([zero.racism@moh.health.gov.il](mailto:zero.racism@moh.health.gov.il)).

פניות אלו עוסקות בדרך כלל באפליה על בסיס צבע עור, מין ומוצא/לאום וביחס פוגעני לנמנים עם אוכלוסיות הסובלות מגזענות. רבים מהפונים הם ארגונים חברתיים אשר פונים בשם פונים ספציפיים (לעיתים אנונימיים) או בשם תופעות רחבות כגון הדרת נשים מהמרחב הציבורי, אשר באות לידי ביטוי גם במערכת הבריאות. עם זאת, ישנן תלונות שמגיעות גם מפונים ספציפיים דרך האפיקים שפורטו לעיל. יש לציין כי הגיעו אלינו פניות שונות אשר לא קשורות לגזענות, אפליה או הדרה והגרפים שמובאים בהמשך לא מביאים פניות אלו בחשבון.

בדרך כלל הטיפול בפניות כולל שליחת מענה מידי לפונה לפיו קיבלנו את הפניה והנושא בבירור, וכן שליחת עדכונים לגבי בירור זה באופן שוטף. הבירור כולל את שליחת הפנייה לגוף הרלוונטי ולממונים על המעורבים בפנייה, ובירור העובדות מולם. לרוב, פניות אלו נסגרות לאחר התנצלות והפקת לקחים.

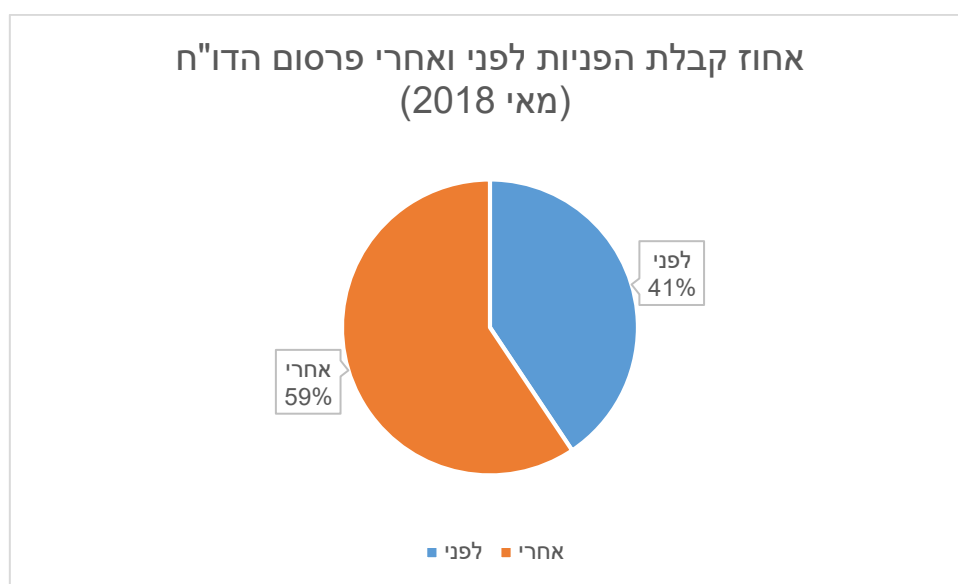
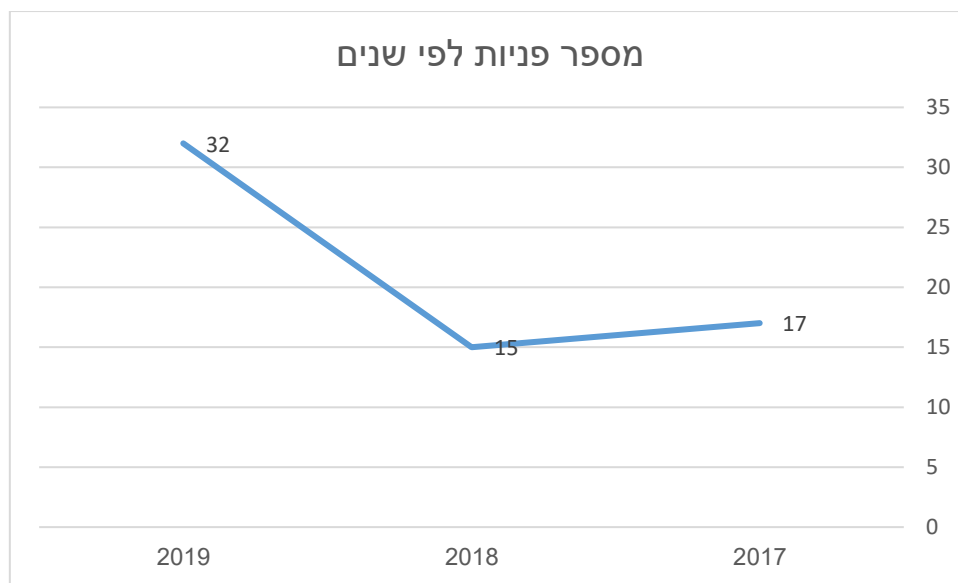
הגרפים המובאים להלן מתארים פניות שהגיעו בין השנים 2017-2019 (סך הכול 68 פניות) ובנפרד, פניות משנת 2019 בלבד (סך הכול 32 פניות). בחלק הראשון ישנו סיווג נוסף, העוסק באחוז הפניות שהגיעו לפני ואחרי פרסום [דו"ח המלצות הועדה המתכללת בנושא גזענות, אפליה והדרה במערכת הבריאות](#) (מאי 2018).

בהמשך הדוח גרפים הכוללים נתונים אודות סטטוס הטיפול- האם הטיפול בפנייה הסתיים (סגור) או עדיין נמשך (פתוח), ובנוסף גרפים המציגים את הזמן הממוצע והחציון לטיפול בפניות בכלל ובשנת 2019 בפרט.

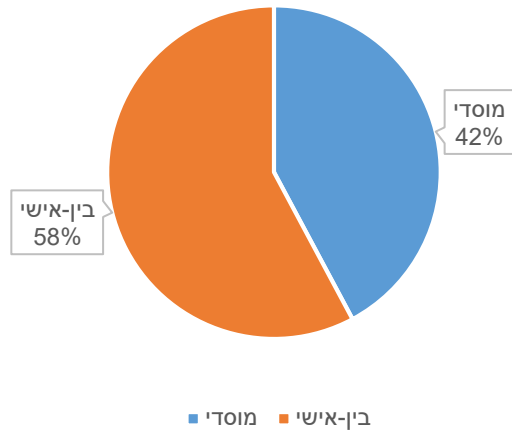
## סוגי פניות

במסמך מובאים גרפים המראים את התפלגות הפניות לפי סוג- בין-אישי או מוסדי. הפניות שמסווגות כפניות **בין-אישיות** עוסקות באירוע ספציפי ובאינטרקציות בין-אישיות, כגון אינטרקציה בין מבוטח למטפל, בין מבוטח לנותן שירות/מנהלן ובין עובד למנהל. רבות מהן קשורות באלימות מילולית ויחס משפיל שהופנו כלפי מטופלים וכפי צוות רפואי.

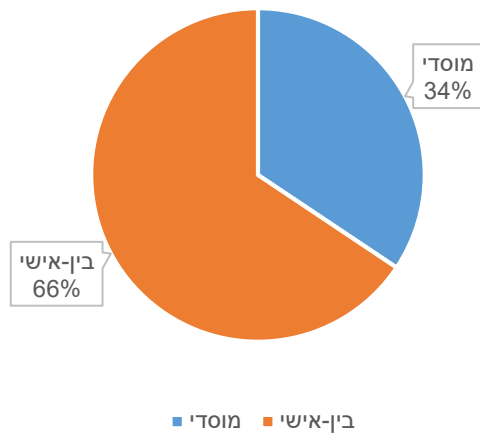
הפניות המסווגות כ**מוסדיות** קשורות בפרקטיקה, נוהל או תופעה רחבים, ומושא הפנייה מתרחש/קשור בבית חולים, בקופת חולים, במשרד הבריאות, לשכות הבריאות וכדומה. הטבלה שלהלן מפרטת את הפניות המסווגות כממסדיות וסטטוס הטיפול בהן.



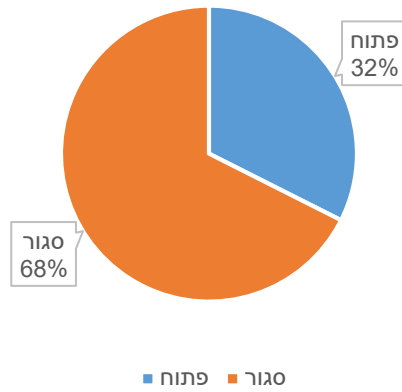
סוג פניות 2019-2017



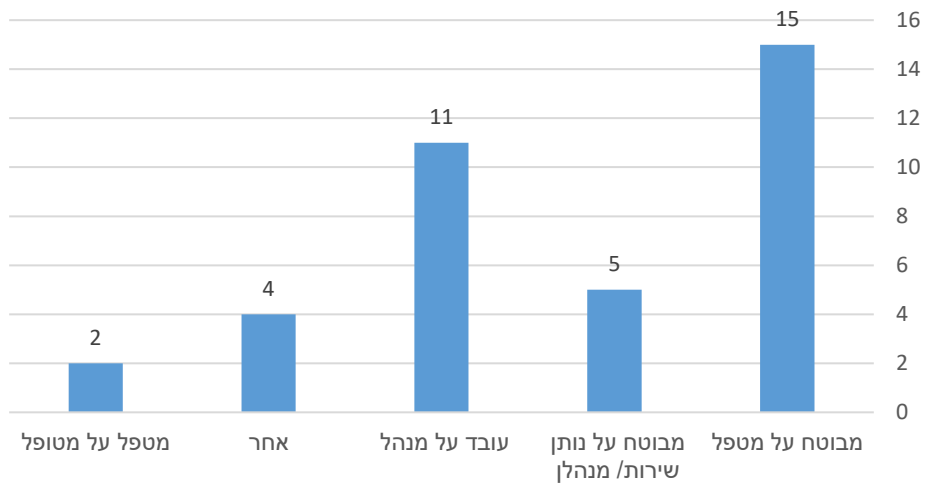
סוג פניות 2019



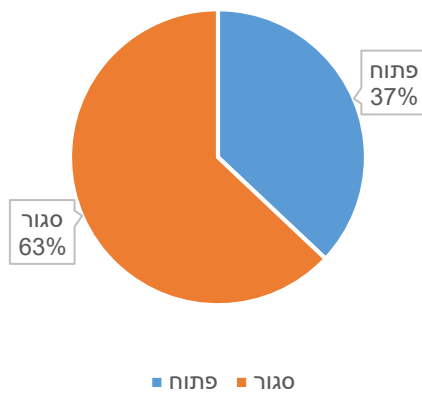
### סטטוס טיפול 2019-2017 תלונות על גזענות בין-אישיות



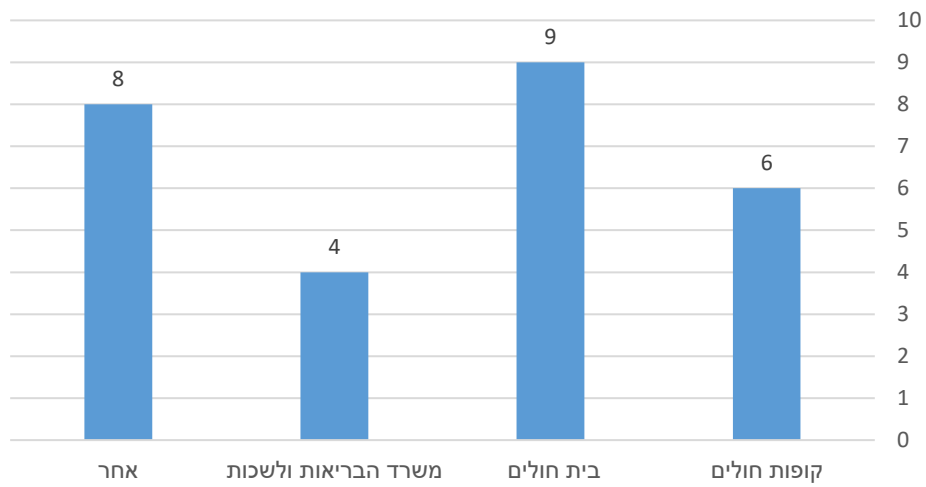
### סיווג תלונות בין-אישיות 2019-2017



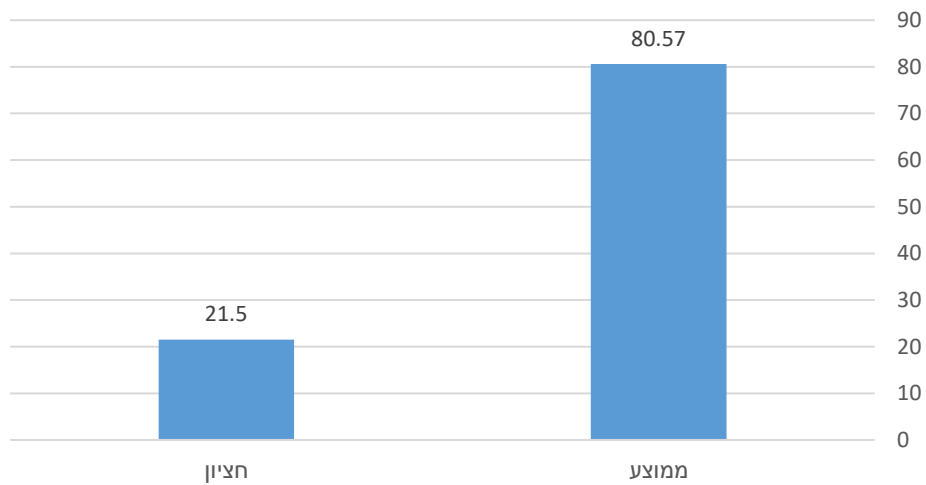
### גרף סטטוס טיפול 2019-2017 - תלונות על גזענות מוסדית



סיווג תלונות מוסדיות 2019-2017



זמן טיפול בפניות (בימים) 2019-2017



זמן טיפול בפניות (בימים) 2019

