



ההלפר

מדריך ארגוני למאבק בגזענות

דבר המנהל

לכל שותפינו למאבק בגזענות,

היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים, היא הגוף המקצועי המרכזי בשירות המדינה אשר מוביל את המאמץ למיגור הגזענות והאפליה מכל סוג. לצד הובלת שינויים מערכתיים ופיתוח הידע למאבק בגזענות, היחידה מטפלת במאות תיקים מידי שנה ובאלפי מתלוננים שפונים אלינו בתלונה על אירועי גזענות שונים שחוו. היחידה היא הכתובת המרכזית לציבור בנושא הגזענות במוסדות ציבור בכלל ובשירות המדינה בפרט, גזענות המופנית כלפי זהויות שונות בישראל: ישראלים ממוצא אתיופי, ערבים, חרדים, להט"בים, בני עדות המזרח, ישראלים דוברי רוסית, מבקשי מקלט ועוד.

מאז הוקמה היחידה, פגשנו רבים וטובים שרוצים להיאבק בגזענות אבל אינם יודעים איך לעשות זאת נכון - באופן שיטתי ומתמשך. לכן גיבשנו את 'ההלפר' - מדריך ארגוני למאבק בגזענות. מטרת 'ההלפר' היא לספק מענה מקצועי למאבק בגזענות, צורך שעלה מצד שותפינו בשירות המדינה ובקרב ארגונים ציבוריים מחוץ לשירות המדינה. מענה המספק תוכן מקצועי ומבוסס להנחת תשתית למאבק בגזענות המערכתית. העבודה להנחת תשתית זו חידדה את הצורך בהגדרה ברורה ומובנת לשאלה "מהי גזענות?" 'ההלפר' עוסק, בין בשאר, בשאלה זו ומבאר את השפה ואת הגישה למיגור של הגזענות המערכתית.

"איש אינו רואה את עצמו גזען - או כמעט שום איש אינו רואה את עצמו גזען - ועם זאת שיח הגזענות עודנו עיקש, ועכשיו. כשנחקר הגזען, מייד הוא מכחיש את היותו כזה ומזדעזע: הוא גזען? בשום פנים ואופן לא! אתה תעליב אותו אם תעמוד על כך. ובכל זאת, גם אם אין גזענים בעולם, הרי הגישות וצורות ההתנהגות הגזעניות קיימות גם קיימות" (אלבר ממי, "הגזענות", 1982).

אחד האתגרים החשובים במיגור ובמאבק בגזענות היא ההתמודדות עם מנגנוני ההכחשה לקיומה של הגזענות המערכתית. איננו מבקשים אשמים בגזענות, אלא לסייע בזיהוי פרקטיקות ארגוניות ומערכתיות. לכן, ההכרה בקיומה של הגזענות על סוגי הפרקטיקות שלה, היא הבסיס להתחלה של פעילות נכונה למיגור הגזענות הממסדית. הגזענות על כל צורותיה מכרסמת ביסודות הקיום שלנו כחברה מתוקנת. חברה כזו צריכה לשאוף להשתחרר מעול הגזענות בתרבות, בשפה, בפרקטיקה, בדרך החשיבה ובדרך קבלת ההחלטות.

מכיוון שהגזענות לובשת צורות שונות, צריך ללמוד אותן, לדעת לזהות אותן, להבין כיצד הן פועלות, ולדעת כיצד לשנותן. 'ההלפר' מגיש לכם את הכלים והידע הנדרשים למהלך ארגוני ומערכתי למיגור הגזענות; בהצלחה.

אני רוצה להודות לעו"ד סיגל יעקובי, מ"מ מנכ"ל משרד המשפטים, על השותפות, על הגיבוי והתמיכה בפעילותנו למיגור הגזענות הממסדית.

תודה לד"ר גליה בונה, מנהלת תחום הכשרות ופיתוח ידע ביחידה למאבק בגזענות, על גיבוש מדריך מקצועי ונגיש זה. כמו כן, אני רוצה להודות לכל הצוות של היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, אשר השתתף באופן פעיל בגיבוש 'ההלפר' וסייע לגיבוש תוצר מקצועי שיהיה בסיס לפעילות למיגור גזענות בכל ארגון שיחפוץ בכך.


עו"ד אווקה קובי זנה

ראש היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות

משרד המשפטים

תוכן

7	מבוא
9	על היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות
10	פרק 1: הקשבה
10	למה צריך ללמוד על גזענות? חמשת שלבי ההלפר
13	ביאור מונחים
18	מהי גזענות?
29	איך התחילה הגזענות המודרנית?
30	היבטים משפטיים של גזענות ואפליה בישראל
36	הקשבה – סיכום
37	פרק 2: הכרה
42	פרק 3: לקיחת אחריות
42	מודל ארבעת הממדים
47	'זום אין' על פרקטיקות ארגוניות
51	פרק 4: פעולה
51	עקרונות מנחים למיגור ולמניעה של גזענות ממוסדת
53	טיפול בתלונות בנושא גזענות
57	מינוי ממונה
59	קווים מנחים לבנייה של הכשרה
62	מה בין גזענות לגיוון, כשירות תרבותית, רב-תרבותיות ועיסוק בזהות?
67	פרק 5: רפלקציה: המשך בחינה עצמית ודיאלוג
68	פרק 6: ארגז כלים
68	הצעה למבנה של סילבוס
70	רעיונות למערכי שיעור ולפעילויות
85	סרטונים וקישורים
70	ציטוטים נבחרים
90	סיכום
91	מקורות
93	נספחים



ד"ר גליה בונה, מנהלת תחום פיתוח ידע והכשרה
ביחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, משרד המשפטים

עורכת תוכן: מיכאלה למדן
עריכת לשון: לשון לימודים בע"מ
עריכה גרפית: דפוס העיר העתיקה

תודות למאי פונדק, לד"ר עלי ותד, לד"ר שולה מולא, לענבל מורג ולכל צוות
היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות, על ההערות, הדיוקים וההצעות
במהלך כתיבת המדריך.

מבוא

סוגיית הגזענות מעסיקה יותר ויותר מוסדות ואנשים פרטיים, ורווחת ההכרה בצורך בלמידה, בהכשרה ובנקיטת פעולות ארגוניות למניעה ולמיגור הגזענות. אך מרגע שמתקבלת החלטה לפעול, נשאלת השאלה כיצד? וככל שמעמיקים בשאלה זו, עולות שאלות נוספות, כגון: איך נגדיר גזענות? איך נזהה גזענות? כיצד נתמודד עם המורכבויות של העיסוק בסוגיה הזו?

מתוך הכרה בצורך המתעורר, פיתחנו ביחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות (להלן "יחידת התיאום")¹ במשרד המשפטים את "ההלפר": מדריך ארגוני למאבק בגזענות. המדריך מבוסס על הניסיון שצברנו – בטיפול בתלונות, בהנעת תהליכים מערכתיים לשינוי, פיתוח ובהוראה של קורס הכשרה לממונים במשרדי הממשלה יחידות הסמך המופקדים על מניעת גזענות,² וליווי מקצועי של הממונים – וכן על ספרות אקדמית ופעילות נגד הגזענות בארץ ובעולם. מטרת המדריך היא להנגיש את הידע שפותח ביחידת התיאום לכל גוף שיבחר לפעול באופן מאורגן למיגור ומניעה של הגזענות: מוסדות מדינה, מוסדות ציבור, רשויות מקומיות ורשויות ציבוריות, ארגונים חברתיים, עסקים וכד'.

המענה שמגבשים ארגונים רבים המעוניינים לפעול למיגור ומניעה של הגזענות, כולל בדרך כלל שני מרכיבים עיקריים: מינוי ממונה והכשרה לעובדים. מענים אלה גם נכללים בהחלטת הממשלה שהקימה את יחידת התיאום.³ מניסיוננו כיום, אנו יכולים לומר באופן ברור ומוחלט: **ממונה אינו יכול לפעול לבדו; והכשרה איננה קסם.** כדי להצליח במשימה המורכבת של מיגור הגזענות הממוסדת ומניעתה, כל הארגון – ובפרט הנהגתו – צריך להיות רתום ומחויב למשימה. בפועל, המשמעות היא נקיטת סדרה של פעולות ארגוניות שהכשרת עובדים ומינוי ממונה הן רק שתיים מהן. ההכשרה תסייע להטמיע את אותן הפעולות הארגוניות, שהממונה ירכז, והפעולות הארגוניות יסייעו לתמוך ולתחזק את שנלמד בהכשרה.

מדריך זה מבוסס על מודל שיחידת התיאום פיתחה לתהליך כולל ומעמיק שיסייע לארגון – וגם לאדם הפרטי – לבחון את הסוגיה של גזענות בהקשרים שלו, ולתכנן את הפעולות הארגוניות הנכונות לו – ליצירת שינוי. המודל נקרא "ההלפר" – המורכב מראשי התיבות של חמשת שלביו: הקשבה, הכרה, לקיחת אחריות, פעולה ורפלקציה.

1 היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות הוקמה בהחלטת ממשלה 1958 מיום 16.8.2016 במסגרת אימוץ המלצות דוח הצוות הבין-משרדי למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה בראשות מנכ"לית משרד המשפטים דאז אמי פלמור.

2 בשיתוף עם אגף הדרכה במשרד המשפטים ואגף הדרכה, השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה.



המדריך בנוי על פי שלבי "ההלפר": הפרק הראשון, "הקשבה", מתמקד במידת הבעיה ובסוגיות לחשיבה ולשיח שחשוב לקיים בארגון עוד לפני שניגשים לבנייה של הכשרה או של כל פעולה אחרת. הפרק השני, "הכרה", מתמודד עם סוגים שונים של הכחשות שמונעות הכרה בבעיה, הכרה שהיא הכרחית להצלחת המהלך. הפרק השלישי, "לקיימת אחריות", כולל כלים לבחינת השאלה: כיצד תופעות של אפליה, הדרה וגזענות מתקיימות בארגון שלנו? הפרק הרביעי "פעולה" כולל קווים מנחים לתכנון וליישום של מגוון פעולות ארגוניות. הפרק החמישי, "רפלקציה" מתייחס לחשיבות של הקמת מנגנון מתמשך למעקב ובקרה, המשך בחינה עצמית ודיאלוג. לבסוף, הפרק השישי הוא "ארגז כלים", הכולל הצעה למבנה של סילבוס, רעיונות למערכי שיעור, לפעילויות, לקישורים רלוונטים ועוד.

המדריך מציע ידע תאורטי בשפה נגישה, וכלים פרקטיים שיכולים לסייע לארגונים ולמוסדות לתכנן תהליך כולל, שמינוי ממונה והכשרה יהיו חלקים ממנו. חשוב לציין שכדי להוציא לפועל את העקרונות והאפשרויות שהמדריך מציע, יש לעשות את ההתאמות להקשר הארגוני באמצעות הגדרת מטרות ויעדים, יש להיעזר בשותפים ובבעלי עניין, בחשיבה על תופעות, במקרי בוחן ובדוגמאות רלוונטיות, בבחירת מתודות ובפדגוגיה המתאמות למשתתפים בהכשרה וכד'.

לצד כל עבודת ההכנה, חשוב לזכור שאין מנוס מאתגרים וממעידות בדרך. לא ניתן להתמודד באופן מעמיק ורציני עם נושא מורכב וטעון כל כך בלעדיהם. בתהליך מיטבי, הם יובילו לתובנות, להעמקה ולשיפור ולדיוק.

הערה אחרונה לפני שמתחילים: מדריך זה עוסק בסוגיות של הדרה על רקע גזעני, סוגיה שנושקת להדרה על רקעים אחרים, כגון מגדר. מסיבה זו, ההטיה המגדרית המובנית בשפה העברית צרמה במיוחד. חשיבה רבה הוקדשה לאתגר זה, בלי שנמצא פתרון הולם, שכן כתיבה שוויונית בלשון נקבה וזכר כאחד הייתה גורמת לטקסט להיות

מסורבל וידידותי פחות - גם לקורא וגם לקוראת. היכן שהתאפשר נוסחו המשפטים ללא הטיה מגדרית; היכן שלא, נכתבו המשפטים בלשון זכר, אך הם פונים, כמובן, לשני המינים. כולי תקווה שבעתיד הקרוב תדע השפה להתאים את עצמה לתקופה, ויימצא פתרון שיאפשר קריאה זורמת שאיננה פונה רק למגדר אחד.

המאבק בגזענות אינו רק מאבקן של הקבוצות שהיא מופנית כלפיהם - הוא חייב להיות **המאבק של כולנו**. מטרת המדריך להעמיק את ההבנה בסוגיה, כדי לאפשר דיאלוג פורה יותר בין נקודות מבט שונות, ולעבוד יחד ליצירת חברה שוויונית וצודקת שתהיה טובה יותר לכולם.

על היחידה הצפשלית לתיאום המאבק בגזענות

את היחידה הממשלתית במשרד המשפטים לתיאום המאבק בגזענות הקים עו"ד אווקה קובי זנה בתחילת 2017 במסגרת יישום המלצות הצוות הבין-משרדי למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה בראשות מנכ"לית משרד המשפטים דאז, עו"ד אמי פלמור. הצוות הבין-משרדי הוקם בעקבות המחאות של ישראלים ממוצא אתיופי בשנת 2015. הדו"ח והמלצותיו אומצו בשתי החלטות ממשלה שמספרן 1958 מיום 16.8.2016 ו-2254 מיום 5.1.2017. אחת ההמלצות העיקריות שאומצה בהחלטת ממשלה מספר 1958 הייתה הקמת יחידת תיאום ממשלתית למאבק בגזענות, יחידה שתשתייך למשרד המשפטים ותתאם את הפעילות הממשלתית במניעת גזענות ואפליה במשרדי הממשלה ובשירות הציבורי.

תפיסת ההפעלה של יחידת התיאום מתמקדת בשלושה מישורים: **טיפול בתלונות הציבור, שינוי מערכת, ופיתוח ידע**. כמו כן, גם על פי החלטת ממשלה 1958, מונו במשרדי הממשלה ויחידות הסמך ממונים למניעת גזענות, הכפופים מקצועית ליחידת התיאום. יחידת התיאום כוללת חמישה אנשי צוות קבועים: מנהל יחידה, סגנית מנהל, מנהלת תחום הכשרות ופיתוח ידע, אחראית תחום טיפול בתלונות, רכזת תיאום ובקרה ובנוסף סטודנט/ית שכותב/ת תכנים לעמוד הפייסבוק של היחידה. את היחידה מלווה מועצה ציבורית מייצעת שבראשה עומד המשנה לנשיאת בית המשפט העליון (בדימוס) פרופ' אליקים רובינשטיין, וחברים במועצה נציגי ציבור ונציגים בכירים משירות המדינה.

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

פרק 1 | הקשבה

למה צריך ללמוד על גזענות? חמשת שלבי ההלפר

"דברים שרואים משם לא רואים מכאן"

~ בשיר "לקחת את ידי בידך", כתב יעקב רוטבליט, ביצוע יהודית רביץ

דמיינו אדם היושב במסעדה ונהנה מהמטעמים המוגשים לו, מהשירות האדיב, מהמזגן, מהריהוט והעיצוב הנעים לעין. הוא מביט אל הרחוב ורואה אנשים עומדים בשמש הקופחת ונושאים עיניהם למסעדה. הוא תוהה למה הם אינם נכנסים, הוא מרים עיניו לשלט שמתנוסס על חלון הראווה ורואה שכתוב עליו "פתוח". הוא מניח שהם אינם רוצים להיכנס, שכן כתוב באופן ברור שהמסעדה פתוחה, והוא עצמו אוכל בה, ומסביבו סועדים אחרים. מה שהוא איננו רואה, הוא את צידו השני של אותו שלט "פתוח", הצד שכתוב עליו: "סגור".³

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

לרוב, אנשים שלא חוו גזענות, מתקשים לראות אותה.⁴ הערות, בדיחות, מבטים, ייצוג שלילי או העדר ייצוג כלל, חסמים, תקרות ודלתות סגורות - הם מנת חלקם של אנשים רבים מקבוצות מודרות, לפעמים על בסיס יום יומי. אך מי שלא חווה את הגזענות בעצמו, לרוב איננו מודע לכך שהיא קיימת, והוא גם איננו יכול להבין את ההשלכות וההשפעה של חוויות אלו. מכיוון שלא כל אדם יכול להחליף את זהותו ואת חזותו, כאמור הדרך היחידה שבה הוא יכול להתחיל לראות ולהבין את ההתמודדויות הללו ומשמעותן - היא **להקשיב** למי שכן חווה. השלב הבא לאחר ההקשבה הוא **ההכרה**

3 הדימוי מתוך הרצאת טד של קמרה ג'ונס: ארבע אלגוריות על גזענות

4 הסרט White Man's Burden, שיצא ב 1995 (בכיכובו של ג'ון טרבולטה), מציג מציאות הפוכה - מציאות שבה השחורים הם קבוצת הכוח ההגמונית בארה"ב, והגזענות מופנית כלפי לבנים. ההיפוך הזה מאפשר הדגשה של המנגנונים שבמציאות שלנו נעשו לברורים מאליהם ולכן שקופים. להלן קישור לקטע מהסרט.

בקיומה של הבעיה: בהשלכותיה ובחוסר הצדק שבו היא מתאפיינת, ובאופן שבו כולנו שותפים למציאות הזו. ההכרה היא שלב מהותי לא רק ליצירת מענים נכונים, אלא גם לממד הרגשי שמלווה את תהליך התיקון, במיוחד מצידם של הנפגעים. ההכרה מעבירה מסר לנפגעים שהאפליה או ההדרה שחשו, לא היו פרי דמיונם אלא מציאות מוחשית שאנו מתחייבים לשנותה.

הקשבה והכרה בבעיה עלולים להוביל לתחושות של אשמה. לפעמים אשמה היא מנוע לשינוי, אך היא גם יכולה להיות בדיוק ההיפך – אם חוסר הנוחות והחשש מחוויית האשמה יהיו חזקים כל כך שאנשים יעדיפו להימנע מלעסוק בנושא. תחושות אלה מייצרות מנגנוני הכחשה חזקים ומתוחכמים, שכל מטרתם למנוע את השיח. בכך, למעשה, הם פועלים לשמר את הסטטוס קוו ולא לאפשר שינוי (DiAngelo 2018)⁵.

אם כל חיינו נחשפנו למציאות החברתית רק מנקודת המבט של קבוצת ההשתייכות שלנו, ולא קיבלנו הזדמנות לשמוע כיצד דברים נראים "משם", אין סיבה שנרגיש אשמה. אין אנו אשמים בכך שהפנמנו את אשר למדנו. אך מרגע ששמענו, הקשבנו, ראינו שאנשים מודרים, מופלים או מבוזים על רקע השתייכותם הקבוצתית – יש לנו **אחריות**: אחריות להמשיך ולהקשיב, אחריות לבדוק את עצמנו ואת המרחבים שאנו פועלים בהם ואחריות לפעול ולשנות את המציאות הזו.

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



5 בסרטון [הזה](#) היא מסבירה כיצד מנגנון ההכחשה הזה עובד.

אחרי תרגול, "ההֶלְפֵר" יכול להפוך לאופן התנהלות קבוע, שיגביר רגישות חברתית באופן כללי, ויסייע לשחרר את החברה מגזענות. עקרונות "ההֶלְפֵר" הם הבסיס לכל מהלך של שינוי, לרבות בנייה של הכשרה: ראשית, יש ללמוד את הבעיה, להקשיב לאנשים שחווים אותה, להשהות מגננות, הצדקות והכחשות; בעקבות זאת, להכיר בבעיה ולקחת אחריות - באמצעות בחינה של מדיניות ופרקטיקות ארגוניות שיוצרות או מאפשרות מצבים של אפליה, הדרה או גזענות. בשלב הבא יש צורך להתמקד בפעולות: לתכנן וליישם פעולות התערבות לשינוי, ולפתח כלים לבדיקה עצמית, בקרה והמשך הדיאלוג.

צפוי שהעיסוק בגזענות ייצר חוסר נוחות, חשש, מתח ואי נעימות. אך צריך לזכור **שאם לא נדבר על הבעיה הזאת, היא לא תיעלם מעצמה**. הימנעות היא בבחינת עצימת עיניים, וזוהי פריבילגיה שיש רק למי שלא נמצא בסכנה להיפגע מגזענות באופן ישיר. בנוסף לכך, ככל שנתרגל לדון בנושא זה, כך השיח יהפוך לקל יותר. על כן, מוטב לכולנו, כחברה, לאזור אומץ ולהתמודד עם הבעיה, כפי שאמר הסופר ופעיל זכויות האדם האמריקאי ג'יימס בולדווין: "Not everything that is faced can be changed, but nothing can be changed if it is not faced"⁶ ובעברית: לא כל דבר שנעמוד מולו, או נתבונן בו, אפשר לשנות, אבל אי אפשר לשנות דבר שלא נעמוד מולו ונתבונן בו".

6 ג'יימס בולדווין בסרט "I am not your negro" (2016)

ביאור מונחים

פרק זה מכיל הגדרות של מונחים רלוונטיים המופיעים במדריך זה – למעט המונחים גזענות וגזע, אשר להם מוקדש פרק שלם ונפרד. הגדרות אלו מבוססות על מקורות שונים, ובהם; דו"ח משרד הבריאות על גזענות, אפליה והדרה (2018), לקסיקון מגדר של אוניברסיטת תל אביב (סנוף-פילפול וזאבי, ח"ת), מילונים וויקיפדיה.

הגמוניה: על פי טרי איגלטון (Terry Eagleton) "המשמעות של הגמוניה היא הדרכים שבהן משיג הכוח את הסכמת הנשלטים לשלטונו" (1991:עמ' 120). אנטוניו גראמשי (Antonio Gramsci), מתייחס לאופן שבו קבוצה חברתית שנמצאת במוקדי כוח ושליטה – פוליטיים, תרבותיים, אינטלקטואליים וכלכליים, מעגנת את כוחה על קבוצות חברתיות אחרות: הקבוצה הדומיננטית קרי ההגמונית, מעצבת את החברה על פי האינטרסים וההשקפות שלה, כך שהמצב ההגמוני נתפס ככרוך מאליו, טבעי ורצוי עבור החברה כולה.

קבוצה הגמונית או קבוצה מודרת: המונחים הרווחים בשיח הציבורי, "קבוצת הרוב" ו"קבוצת מיעוט", הם מונחים ששמים את הדגש על מספר האנשים בקבוצה, ולא על מידת הכוח של הקבוצה בחברה, שהיא העניין המרכזי בנושא הגזענות. ישנם מקרים שבהם הקבוצה בעלת הכוח היא דווקא קבוצת המיעוט - מבחינה מספרית, כגון קבוצת הלבנים במשטר האפרטהייד בדרום אפריקה. לכן, המונחים "קבוצה הגמונית" ו"קבוצה מודרת" מבטאים בצורה מדויקת יותר את מידת הכוח וההון (הסבר בסעיף הבא) שיש לכל קבוצה, כמו גם את היחסים בין הקבוצות, במסגרת המדינה והחברה.

הון: מקובל לחשוב על הון כמשאב חומרי וכלכלי, אך ישנם סוגים נוספים של הון שמשפיעים על מיקומו החברתי של האדם. הסוציולוג הצרפתי פייר בורדייה (Pierre Bourdieu) כתב על שלושה סוגים של הון: תרבותי, סמלי וחברתי. המונח הון תרבותי מתייחס לידע ולהבנה של "תרבות גבוהה" ולידיעה של קודים התנהגותיים. אלו נרכשים דרך תהליך החיברות, וכוללים ידע, ערכים, טעם אמנותי, נורמות, סגנון רגשי, אופן דיבור ועוד סמלים רבים אחרים המעידים על סטטוס; הון סמלי כולל תעודות, פרסים, מוניטין, יוקרה והערכה חברתית; הון חברתי כולל קשרים חברתיים ומשפחתיים. (1986, Bourdieu).

את סוגי ההון השונים ניתן להמיר זה בזה. לדוגמא, אדם שדובר את שפת הקבוצה ההגמונית במבטא ובסגנון שלה, שיצר קשרי חברות עם אנשים מקבוצה זו ורכש השכלה וקיבל פרסים, יוכל להמיר את ההון התרבותי, הסמלי והחברתי הזה בהון כלכלי באמצעות משרה שנושאת שכר גבוה. באמצעות ההון הכלכלי הזה הוא ירכוש הון תרבותי, סמלי וחברתי נוסף לו וילידיו, ובתורם אלה ייצרו הון חומרי נוסף; לעומתו, אדם ללא הון תרבותי, סמלי וחברתי שהוא בעל ערך גבוה בחברה (העדר קשרים חברתיים

עם בעלי הון מסוגים שונים, וסממנים תרבותיים לא מוערכים בחברה) יתקשה לקבל גישה להון כלכלי.⁷ באופן הזה המעמדות, והפערים ביניהם, נשמרים.

גם סממנים חיצוניים מסוימים - כגון צבע עור, שיער, תווי פנים, לבוש, שם ועוד - המעידים על ההשתייכות הקבוצתית, הם סוג של הון סמלי שיכול להיות מומר להון חומרי. לדוגמא - לאישה בהירת עור בעלת שיער חלק יש סיכוי גבוה יותר לקבל עבודה כקריינית בטלוויזיה מאשר לאישה שחומת עור בעלת שיער מתולתל, כי המראה של האישה הראשונה נתפס בחברה כמשדר מקצועיות ורשמיות. פעמים רבות מתקבלים סוגים מסוימים של הון סמלי (צבע עור בהיר, מבטא של הקבוצה ההגמונית וכד') - כ"מובן מאליו", ולכן בעליהם כלל אינם מודעים ליתרון שהם מקנים לו - יתרון שאין לו כל קשר לכישורים המקצועיים (ראה בהמשך את המונח "פריבילגיה"). כך הון סמלי יכול להיות "שקוף", או "בלתי נראה" לבעליו. לעומת זאת, הון מסוג זה אינו שקוף למי שחוה חסמים, חשדנות וסגירת דלתות בגלל סממנים של שיוך קבוצתי. לדוגמא, אנשים שמתקשים למצוא עבודה על אף נתוניהם הגבוהים, או שאינם מקודמים על אף ביצועיהם הגבוהים, או אלה שנחסמים בכניסה למקומות בילוי, או נעצרים או ששוטרים מבקשים מהם להזדהות ללא שיש לכך סיבה, אלה שאינם רואים את עצמם מיוצגים (או מיוצגים תמיד באופן שלילי) בתרבות ובמדיה, אלה שנענשים ביתר חומרה מאחרים, אלה שחווים ציפיות נמוכות ממורים, וכו' - לומדים על גופם, לפעמים בתדירות יום יומית, שאין להם ההון הסמלי שהחברה הגדירה כבעל ערך.

כוח: ההגדרה המילונית של כוח באנגלית (power) (Merrian Webster Dictionary) היא **היכולת לפעול או לייצר אפקט**. ברמה האישית: כוח פיסי (כולל אנרגיה וכריזמה), נפשי, מנטלי, חברתי (קשרים) או כלכלי, מייצרים את היכולת לפעול (לעשות דברים) או לייצר אפקט (להשפיע על אחרים או לגרום לדברים לקרות). ברמה חברתית רחבה, למוסדות החברה והמדינה יש סמכויות ותקציבים גדולים, ועל כן יש להם כוח רב לפעול ולייצר אפקט.

מקובל לחשוב על גזענות כבעיה של הטיות, עמדות אישיות או תחושות; אך למעשה, גזענות היא קודם כל בעיה של כוח: היכולת לפעול ולייצר אפקט - לסגור או לפתוח דלתות, לחלק משאבים, לחוקק, להעניש, לאכוף, לעצב תפיסות חברתיות - אלו דברים שמשפיעים בצורה ישירה ומשמעותית על חייהם של אנשים. השפעתן של עמדות ללא כוח היא שולית. ציטוט ידוע של סטוקלי קרמייקל, פעיל בתנועת זכויות האזרח בארה"ב של שנות השישים, ממחיש את הנקודה הזו: "אם אדם לבן רוצה לתלות אותי זאת הבעיה שלו. אם יש לו את הכוח לתלות אותי, זאת הבעיה שלי".

7 מסיבה זו פעמים רבות אנשים יעדיפו רכישה של הון סמלי על פני הון חומרי, מתוך הבנה שאת ההון הסמלי ניתן יהיה בעתיד להמיר להון חומרי.

פריבילגיה: זכות יתר המבוססת על השתייכות לקבוצה ההגמונית ולא על מאמץ, עבודה או יכולת אישית. פריבילגיות "נרכשות" באמצעות סוגי ההון הנ"ל; לרוב פריבילגיות הן "שקופות" – כלומר, הן "פותחת דלתות" מבלי שהנושא אותן יכיר בהן. לדוגמא, שם פרטי או משפחה של מועמד לעבודה, שמצביע על השתייכותו לקבוצה ההגמונית, עלול לתת לו יתרון על פני מועמד אחר עם שם המצביע על השתייכות לקבוצה מודרת – גם אם קורות החיים של שניהם זהים; זאת ללא ידיעתו של המועמד ומבלי שעשה מאמץ מיוחד.

מיקרו-אגרסיות: ביטויי השפלה, עוינות או ביזוי קצרים ומהירים – כגון בדיחות או הערות – אשר מתרחשים באופן שגרתי ויום יומי. ביטויים אלו יכולים לבוא לידי ביטוי בצורה מילולית או התנהגותית והם מתקשרים באופן מכוון או לא מכוון. הם יכולים לכלול הבעת דעות קדומות עוינות, או מבזות, כינויי גנאי או התייחסויות שליליות כלפי קבוצה חברתית מסוימת ובמיוחד כלפי קבוצות מודרות.

אנשים שפועלים בצורה מיקרו-אגרסיבית יכולים להיות גם בעלי כוונות טובות. זאת משום שפעמים רבות הם אינם מודעים להשפעה הפוטנציאלית של דבריהם ואינם מתכוונים לגרום לפגיעה בזולת. אך גם מיקרו-אגרסיות שמופעלות באופן לא מודע וללא כוונה רעה, עלולות להשפיע באופן שלילי על האנשים שהן מכוונות כלפיהם.⁸

אפליה: הבדלה בין קבוצות חברתיות שונות, קטגוריות חברתיות או פרטים שונים, המעניקה יתרונות או חסרונות יחסיים לקבוצה או לפרט, מבלי שתהיה הצדקה עניינית לכך.

חשוב להדגיש ש"גזענות" ו"אפליה" אינן אותו הדבר, אבל ישנם מקרים שבהם שתי המילים מתארות את אותה התופעה. לא כל אפליה היא על בסיס גזעני: על פי חוק איסור אפליה,⁹ אפליה יכולה להתקיים "מחמת גזע, דת או קבוצה דתית, לאום, ארץ מוצא, מין, נטייה מינית, השקפה, השתייכות מפלגתית, גיל, מעמד אישי, הורות או לבישת מדי כוחות הביטחון וההצלה או ענידת סמליה".

כמו כן, אפליה היא רק אחד מהביטויים של גזענות – גזענות יכולה לבוא לידי ביטוי גם בהתבטאויות, באלימות, במיקרו-אגרסיות, בייצוג סטראוטיפי ועוד. אפשר לחשוב על גזענות ואפליה כשני מונחים שלפעמים קיימת ביניהם חפיפה ולפעמים הם מתארים פעולות שונות.

8 [סרטון זה של האגודה לזכויות האזרח ממחיש מה הן "מיקרו-אגרסיות"](#).
9 חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, תשס"א-2000 (להלן: "חוק איסור אפליה").

העדפה מתקנת: אחד הכלים שפותחו כדי לתקן אפליה של קבוצות מסוימות על פני דורות, היא נתינת יתרון מסוים לאותן קבוצות, במצב של כישורים דומים למועמדים אחרים, כדי לאפשר ולעודד השתלבות שלהם במקומות עבודה ולימודים. ישנה ביקורת על הפרקטיקה של העדפה מתקנת: לעיתים קרובות אנשים מן הקבוצה ההגמונית חווים אותה כלא הוגנת כלפיהם; לעיתים היא מצטיירת כ"הנחה" או הורדת רף הדרישות למען קבוצות מסוימות, מה שעלול לתייג קבוצות אלה כחסרות יכולות; מסיבה זו ישנם גם מועמדים שזכאים להעדפה מתקנת אבל אינם רוצים לקבל אותה. ביקורת מסוג אחר היא שההעדפה המתקנת אינה משנה את ההטיות לטובת אוכלוסיות מסוימות המובנות בהליכי המיון, ולכן היא מטפלת ב"סימפטום" ולא בבעיה.

הרציונל מאחורי ה"העדפה המתקנת" הוא ההכרה בכך שאנשים עם יכולות טובות נחסמו עקב השתייכותם הקבוצתית, באמצעות פרקטיקות מפלות ומדירות – בשיטות מיון מוטות, הטיות של מעסיקים, העדר הון חברתי, תרבותי וסימבולי וכו'. החסמים הללו הם בדרך כלל בלתי נראים לאנשים מן הקבוצה ההגמונית, ולכן פעמים רבות הם אינם מבינים את הצורך בהעדפה המתקנת. המטרה של ה"העדפה המתקנת" כשמה כן היא – לתקן את הנזק והעוול שיצרו החסמים הללו, ועל ידי תיקון זה לקיים ייצוג הולם¹⁰ לכלל האוכלוסיות המודרות בחברה.

הדרה חברתית: התנהגויות, פרקטיקות או מדיניות שמוציאים מן הכלל קבוצות מסוימות ומגבילים את יכולתן להשתתף ולהשפיע בהיבטים השונים של החיים: הפוליטיים, הכלכליים, החברתיים והתרבותיים. הדרה אינה חייבת להתבטא בהרחקה פיזית של קבוצה. כך לדוגמא, כאשר מדברים לקהל בשפה או עגה שאיננה מובנת לחלק מהנוכחים, או לא מגישים טפסים או מידע בשפות מסוימות, בפועל השירותים או המידע הללו נמנעים מקבוצות אלה, והתוצאה היא הדרה חברתית של קבוצות אלה. כמו כן, לעיתים קרובות גם כאשר אנשים מקבוצות מודרות כן נכנסים אל כותליו של הארגון, ואפילו מתקבלים בו בברכה, ברגע שקבוצת ההשתייכות שלהם מתוייגת באופן שלילי, הם חווים הדרה חברתית; כפי שהעידו, לדוגמא, יוצאי אתיופיה רבים בימים שבני הקהילה האתיופית יצאו להפגנות, וערבים בתקופות של מלחמה או פיגועים (חאג'י-יחיא 2020).

סטראוטיפ: אמונה רווחת בדבר מאפיינים ותכונות של קבוצה חברתית מסוימת, המבוססת על הכללה ודעות קדומות. סטראוטיפ יכול להיות חיובי או שלילי. ייצוג סטראוטיפי הוא ייצוג של דמויות מאותה קבוצה, באופן התואם את הסטראוטיפי שלה.

¹⁰ ייצוג הולם בחוק שירות המדינה (מינויים) תשי"ט-1959: "בקרוב העובדים בשירות המדינה, בכלל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידת סמך, ינתן ביטוי הולם, בנסיבות העניין, לייצוגם של בני שני המינים, של אנשים עם מוגבלות, של בני האוכלוסייה הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית, של מי שהוא או שאחד מהוריו נולדו באתיופיה, של בני האוכלוסייה החרדית ושל עולים חדשים".

דעה קדומה: דעה שאנו מגבשים על אדם או קבוצה לפני (קודם) שהכרנו אותם בהתבסס על השייך הקבוצתי שלהם, הרי שפעמים רבות דעות קדומות מתגבשות דרך ייצוג סטראוטיפי שאליו אנו נחשפים בתרבות, בחינוך, במדיה, בתקשורת, בשיח יום יומי וכד'. לרוב, דעה קדומה היא שלילית, אינה מבוססת על עובדות, ופעמים רבות היא מביאה לידי אפליה או גזענות.



מהי גזענות?

"פחד מהשם מגביר את הפחד מהדבר עצמו"

~ג'יי קיי רולינג בספר "הארי פוטר ואבן החכמים" (1997; עמוד 304)

אחד האתגרים הגדולים בהתמודדות עם גזענות נעוץ במונח עצמו. זוהי מילה אחת האוצרת ריבוי הקשרים היסטוריים, פוליטיים, חברתיים ותרבותיים, וכל כך הרבה גגשות. כתוצאה מכך, יש חוסר בהירות וחוסר הסכמה לגבי פירוש המונח, דבר זה מוביל גם לחוסר הסכמות בגיבוש מענה מתאים.

אין די בהצגת הגדרה של גזענות, בלי לקיים עליה דיון מעמיק, כדי לייצר בסיס של הבנה והסכמה. גם הצגת הגדרות שונות, שהלומד יכול לבחור ביניהן, איננה פותרת את הבעיה, ואף עלולה לבלבל עוד יותר. לרוב ההגדרות השונות מבטאות תפיסות שונות של הבעיה, שונות בתכלית, וביניהן מתחים מהותיים. לכן, חשוב לתת מספיק מקום לדיון ולחשיבה על התפיסות הללו, ועל בסיס זה לייצר הבנה והסכמה להגדרה אחת.

להלן **הגדרה** של המונח "גזענות" על פי יחידת התיאום, **הסבר** קצר של ההגדרה, ואחר כך תמצית של תשע **סוגיות** שמצריכות התייחסות ודיון:¹¹

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

ראשית כל – גזענות היא פגיעה. מכוונת או לא, מודעת או לא – הגזענות פוגעת באחד או יותר משלושה היבטים: כבוד, זכויות¹² והזדמנויות. התפיסה שעליה נשענת הפגיעה היא תפיסה של עליונות, היכולה להיות מוסברת במונחים ביולוגיים או תרבותיים, והמוטמעת בחברה דרך: חוקים, מדיניות, פרקטיקות ארגוניות, נורמות התנהגות, תוצרי תרבות ועוד. הרקע לפגיעה זו הוא השיוך לקבוצה חברתית מסוימת, כשהפגע הוא שעושה את פעולת השיוך. ייתכן כי הנפגע כלל אינו מגדיר את עצמו כשיוך לאותה קבוצה, אך כל עוד הוא יזוהה כמשתייך אליה (על בסיס חזות, צבע עור, שם, לבוש וכד') הוא יסבול מן הפגיעה.

11 כמון, להעמקה בשאלה "מהי גזענות", כולל הסוגיות המועלות בפרק זה, מומלץ לקרוא את המבוא לספר "גזענות בישראל" (שנהב ויונה, 2008).

12 להלן **קישור** להכרזת באי עולם בדבר זכויות האדם של האו"ם, 1948, ובה פירוט של הזכויות שיש לכל אדם באשר הוא אדם.

1. איזה סוג של פעולות נכנה בשם "גזענות"?

לעיתים, אם אין בפעולה אמירה גזענית מפורשת, תישאל השאלה "איך זה קשור לגזענות?". כשנאמר שפעולה מסוימת היא גזענית, למה כוונתנו? לאלימות על רקע גזעני? לביטוי? למדיניות? לאפליה? לבדיחה?

גזענות יכולה לבוא לידי ביטוי באופנים שונים: ביטויים ואמירות פוגעניות כלפי קבוצה או שיוך קבוצתי של אדם, יחס שונה או מפלה על בסיס שיוך קבוצתי, אפליה במדיניות, הקצאת משאבים, אכיפה או נתינת שירות על בסיס שיוך קבוצתי או מיקרו-אגרסיות. גזענות יכולה להיות בוטה וישירה, היא יכולה להיות חמקמקה ומוסווית, אך למעשה זו "אותה גברת בשינוי אדרת".

2. "עשבים שוטים" או בעיה של כולנו?

המושג "גזענות" הוא מושג קשה. רבים כלל אינם מוכנים להשתמש בו, כי הם טוענים שעצם השימוש באותו המושג כדי לתאר את האירועים הכי אפלים בהיסטוריה לצד השימוש בו לגבי אירועים יום יומיים כמו בדיחות והערות מילוליות פוגעות, מייצר הקבלה פסולה ומטעה ביניהם וממעתת את כובד משקלם של האירועים ההיסטוריים. מאידך, אחרים טוענים שקיים חוט מקשר בין אירועים יום יומיים לאירועים קיצוניים וחמורים; ; בנסיבות מסוימות הגזענות תאפשר או תוביל לידי רצח עם, שעבוד ועוד מעשי זוועה, ובנסיבות אחרות היא תאפשר או תוביל למיקרו-אגרסיות.

על פי הגישה הראשונה גזענות היא פעולה לא מוסרית שנוגדת את ערכי החברה. כותבת הספר "לובן שברירי", רובין דיאנג'לו (DiAngelo 2018), מסבירה שהורגלנו לחשוב על גזענות כמעשים של **אינדיבידואלים**, שנעשים **במודע ובכוונה** תחילה: אלימות פיזית ומילולית על רקע גזעני, אפליה בוטה, פשעי שנאה וכד'. הגזענים, על פי הגישה הזאת, הם מי שעושים פעולות כאלה ולכן הם נתפסים כאנשים "רעים". אנשים שסוטים ממה שהחברה מצפה מהם – "עשבים שוטים" שיש להוקיע. זו הסיבה שטענות לגזענות גוררות בקרב אנשים שתופסים את עצמם כמוסריים ונורמטיביים, תגובות של התגוננות, הדיפה, הכחשה ועלבון (ממי, 1982).

לעומת זאת, על פי הגישה השנייה, גזענות היא **תפיסה של עליונות** – ביולוגית או תרבותית - של קבוצה מסוימת על פני קבוצות אחרות; היא איננה בעיה של אנשים בודדים אלא של **חברה** ושל **מערכות**; והיא מתקיימת גם באופן **לא מכוון ולא מודע** (DiAngelo 2008). מכאן שכולנו למדנו והפנמנו תפיסת עולם גזענית - גם אנשים הנתפסים בעיני עצמם ובעיני אחרים כערכיים, מוסריים ונאורים - שאינם מקללים או משתמשים באלימות, וגם אנשים שקבוצתם ממוקמת בתחתית ההיררכיה החברתית. תפיסת עולם גזענית רואה בקבוצות מסוימות עליונות לקבוצות אחרות – בתכונותיהם, מאפייניהם, תרבותם וכד' – ומכך נגזרת חלוקה של משאבים, כוח, זכויות ופריבילגיות,

וכן נוצרות נורמות התנהגות תואמות. במקרה זה, הגזענות איננה סטייה מהחברה, אלא בדיוק ההיפך – היא דרך שהחברה מלמדת. יש אנשים המבטאים את המסרים הללו באופן קיצוני ואלים, בעוד שרוב האנשים עושים זאת בדרכים בוטות ובולטות פחות.

מדריך זה נשען על הגישה השנייה; גישה זו דורשת מכל אחד מאתנו להתעמת עם הגזענות שבתוכנו, ואין זו משימה פשוטה. אך ההכרה ש"כן, כמובן שגם אני למדתי והפנמתי גזענות, מבלי שבחרתי בכך" – משחררת אותנו מהצורך להכחיש, להדוף ולהתגונן, ובמקום זאת – להתבונן, להבין, לבדוק את עצמנו ואת המרחבים שאנו חיים ועובדים בהם.

3. טבעי או חברתי?

אחת האמירות הנפוצות ביותר בהקשר של גזענות היא ש"גזענות היא דבר טבעי". לאמירה זו יש אפקט מרגיע: היא אומרת לאנשים נורמטיביים שהם אינם אנשים רעים, שלא הייתה להם בחירה או אפשרות אחרת, ובכך היא משחררת אותם מאשמה ומן הצורך במגננות, כך הם יוכלו לבדוק את עצמם בלי לערער את המבנה החברתי. אלא שבאמירה זו יש קשיים מכמה בחינות:

1. בעיה מס' 1: אין לנו דרך לדעת אם קביעה זו אכן נכונה. האדם הוא ייצור חברתי מרגע היוולדו, וכל ניסיון להפריד את הנלמד מן המולד יהיה שנוי במחלוקת. בנוסף לכך, אנשים נוטים לומר ש"זה בטבע שלנו לפחד מן האחר" אך ישנן ראיות היסטוריות רבות שאינן תומכות בכך. להלן תרגום של הסברו של הסוציולוג עלי רטנסי (Ali Rattansi):

חשוב לזכור את ההבדל בין דעה קדומה לגזענות. איש אינו מטיל ספק בעובדה שתמיד חיו בני האדם בקבוצות, ושקבוצות אלו חלקו תחושת שייכות. בדרך כלל הגדרה תחושת השייכות הזו על ידי שפה, טריטוריה וסממנים נוספים אשר הגדירו גבולות סביב הקבוצה. לכן הקבוצות גם הגדירו אנשים אחרים כזרים או חיצוניים לקבוצה. אך בניגוד לסברה הרווחת שהזר, או החיצוני לקבוצה, בהכרח מעורר [...] הערכה שלילית של השונה, הראיות ההיסטוריות והאנתרופולוגיות מעידות שזרים ואנשים חיצוניים לקבוצה לא בהכרח נתונים לעוינות. **אמפתיה, סקרנות, סבלנות, דיאלוג ושיתוף פעולה הם מאפיינים אנושיים רווחים באותה מידה כמו עוינות ודעות קדומות.** אנשים חיצוניים לקבוצה אינם מעוררים פחד ושנאה באופן אוטומטי; באותה מידה הם יכולים לעורר הערכה, משיכה, אמביוולנטיות או קנאה. ושום דבר קרוב לרעיון המודרני של גזע אינו אנושי אוניברסלי (Rattansi, 2007, Pp. 3) הדגשה אינה במקור).

גם ההיסטוריון הנודע של האנתרופולוגיה, ג'ורג' סטוקינג (Stocking, 1982), מחזיק בעמדה דומה. להלן תרגום דבריו:

כשאנו פוגשים אדם אחר יש מגוון דרכים שבהן אנו יכולים להגיב. אדם יכול להתפעל על הדמיון הבסיסי לעצמו, או להיפעם מן ההבדלים המדהימים [בינו לבין האחר]. הוא יכול לפרש הבדלים אלה כמידה או כסוג, כתוצאה של סביבה שונה או תורשה בלתי משתנה, כדינאמיים או סטטיים, כיחסיים או אבסולוטיים, כחסרי משמעות או היררכיים (Stocking, 1982, Pp. 45).

2. בעיה מס' 2: הרעיון ש"גזענות היא דבר טבעי" עלול לפגום במוטיבציה

לשינוי, שכן מה הטעם להילחם בטבע האדם? הרי הדבר נדון מראש לכישלון. ניתן אף לטעון שזהו רעיון לא מוסרי, מפני שהוא למעשה אומר לאנשים הסובלים מגזענות: עליכם להתרגל. השלימו עם גורלכם כי הוא לא ישתנה לעולם.

3. בעיה מס' 3: התפיסה של גזענות כדבר טבעי ואנושי מסבה את הדיון מיחסי

הכוח, מהפוליטיקה ומהאינטרסים - שהם למעשה הכוח המניע של גזענות. התפיסה הזו שמה במוקד את הפרט - את מוחו, את ליבו, את טבעו - במקום את הכוחות החברתיים, הפוליטיים והכלכליים שמרוויחים מקיומה של הגזענות, ופועלים לשעתק, לשמר ולתחזק אותה.

הסטת הדיון מכוחות אלה לדיון בטבע האדם, מאפשרת להם להמשיך ולפעול באין מפריע ובאין עוררין. כפי שכתב הווארד זין (Howard Zinn) בספרו הידוע "היסטוריה עממית של ארצות הברית" (להלן תרגום): **"כל דגש על "גזענות טבעית" מסיר אחריות מהמערכת החברתית**. אם גזענות אינה טבעית, אזי היא תוצאה של נסיבות מסוימות, ואנו מחויבים לבטל את הנסיבות הללו" (Zinn, 2003, Pp. 31). ההדגשה איננה במקור).

אם כן, מדריך זה נשען, על התפיסה שרואה בגזענות ביטוי למבנה חברתי שנוצר בתהליכים היסטוריים, אנו למדים ומשעתקים אותו - גם המוסריים ביותר בינינו, וגם מי שלא מרוויחים מן המבנה החברתי - לרוב מבלי לתת על כך את הדעת. מבלי שניתנה לנו בחירה, הפנמנו את מה שלימדו אותנו, ועל כן אין מקום לרגשות אשם. אך מרגע שאנו מבינים ומזהים את חוסר הצדק שבמבנה החברתי הזה, יש לנו אחריות לשנותו - ויש לנו יכולת לשנותו. תפיסה זו משחררת מן הצורך להתגונן ומאפשרת להתחיל לעבוד: להקשיב, להתבונן, לבדוק את עצמנו ואת הסביבה - את המנגנונים, המרחבים, הפעולות, האינטראקציות, וכן את התפיסות וההטיות של עצמנו. עבודה זו כשלעצמה מסייעת לנו להשתחרר מגזענות, והיא מבוססת על ההנחה ששינוי הוא אפשרי והוא בידינו.

4. מה זה "גזע" ?

"כולם יודעים מה זה גזע, אבל אף אחד לא יכול להגדיר את זה" - כך פותח קנן מליק את ספרו "The Meaning of Race" (Malik, 1996). על פי מליק, בשפה

הפופולרית המונח גזע מתייחס לצבע עור. במאה ה-18 וה-19 רווחה תאוריה המבחינה בין "גזעים" של בני אדם על פי צבע עורם, כאשר כל "גזע" מאופיין על ידי תכונות אופי ורמת אינטליגנציה הטבועות, לכאורה, בביוולוגיה שלהם.¹³ התאוריה הזו הציגה היררכיה המבוססת על איכות התכונות שייחסה לכל "גזע", כשהאדם "הלבן" ממוקם בראש ההיררכיה, "השחור" בתחתית, ושאר ה"גזעים" ("אדום", "צהוב", "חום") ביניהם. בתקופה זו גם שנאת היהודים הוגדרה במונחים מדעיים. בשנת 1870 טען וילהלם מאר הגרמני בספרו שיש להגדיר את היהודים כגזע נפרד, שכן לטענתו התכונות הביוולוגיות שלהם קשורות באופן קבוע לאופי, לתרבות ולהתנהגות שלהם (Rattansi, 2007, Pp. 5). הרעיונות הללו היוו את היסודות לתורת הגזע הנאצית.

מלחמת העולם השנייה הוכיחה לעולם עד כמה תאוריה זו שגויה ומסוכנת. עם סיומה יזם האו"ם פרויקט מדעי בינלאומי שמטרתו לרכז את הידע ולגבש עמדה מבוססת בנושא גזע (Mondtagu, 1972). גדולי המדענים בעולם בתחומי הביוולוגיה, הסוציולוגיה, הפסיכולוגיה והאנתרופולוגיה הגיעו למסקנה **שגזע אינו תופעה ביוולוגית אלא מיתוס חברתי**: אין גזעים שונים של בני אדם – **ישנו גזע אחד**, ההומו סאפיינס – ושמיתוס "הגזע" יצר נזק אנושי וחברתי עצום. על בסיס ההבנה הזו פורסמה בשנת 1978 הצהרת האו"ם בנושא גזע וגזענות (UNESCO, 1978).¹⁴ ההצהרה קבעה ש"לכל עמי העולם יש כישורים שווים להשגת הרמה הגבוהה ביותר של התפתחות אינטלקטואלית, טכנית, חברתית, כלכלית, תרבותית ופוליטית", ו"ההבדלים בין הישגי העמים השונים נובעים לחלוטין מהיבטים גיאוגרפיים, היסטוריים, פוליטיים, חברתיים ותרבותיים".

הגנטיקה המודרנית הוכיחה שאין קבוצות נבדלות בתוך האנושות: גנטיקאים הראו ש-85% מכל השונות הגנטית היא בין פרטים בתוך אותה קבוצת אוכלוסייה, 8% נוספים הם בין קבוצות השייכות למה שנחשב אותו "גזע" ורק 7% מהשונות הגנטית היא בין מה שנחשבים ל"גזעים" שונים (Lewontin, Rose & Kamin, 1984). ההסבר להבדלים הפיזיים בין הקבוצות הוא שבני אדם פיתחו מאפיינים ביוולוגיים שונים (כגון צבע עור) כחלק מהתאקלמותם לסביבה, כאשר מאפיינים אלה עוברים בתורשה, אך הם אינם בגדר "גזעים" שונים (Steve, 1993).

פרופ' יובל נח הררי מתמצת את התהליך הנ"ל בספרו "21 מחשבות על המאה ה-21" (2018): "לפני מאה שנים האירופים הניחו כמובן מאליו שכמה גזעים אנושיים – ובפרט הגזע הלבן – עליונים מטבעם על גזעים אחרים. אחרי 1945 דעות כאלו נעשו

13 את הניסוחים הראשונים של התאוריה הזו, ושל המושג גזע, מייחסים למדען הגרמני בלומנבאך. ראה שנהב ויונה (2008 עמ' 13).

14 ההצהרה הראשונה פורסמה בשנת 1950, ובעקבות ביקורות ודיונים בקרב מדענים, היא תוקנה שלוש פעמים: בשנת 1951, בשנת 1967, ובשנת 1978.

מוקצות מחמת מיאוס. גזענות נתפסה לא רק כמושחתת מוסרית, אלא גם כשגויה מדעית" (נח הררי, 2018, עמ' 147).

5. גזענות ללא גזע

"ההשפעה של הנאציזם הפריכה את הרעיון של גזעים ביולוגיים. אבל היא לא הפריכה את התפיסה שהאנושות מחולקת לקבוצות מובחנות, שכל אחת מוגדרת באופן כלשהו על ידי תכונות בלתי משתנות וא-היסטוריות, ושיחסים בין בני אדם נקבעים על פי טבעם של הבדלים אלה. רעיון הגזע הועתק למושג תרבות" (תרגום מ7 (Malik, 1996 Pp).

ההפרכה של הבסיס לגזענות הביולוגית פינתה את מקומה ל"גזענות החדשה"¹⁵ המבוססת על הבדלי תרבות. כיום, ביטויים גזעניים כגון "זה בדם שלהם" הוחלפו בביטויים כגון "זה בתרבות שלהם": ייחוס תכונות מהותניות (מהותיות, קבועות ומשותפות לכל הקבוצה) על פי מוצא, נותר בעינו, וממשיך לשמש בסיס לשעתוק של היררכיה חברתית, חלוקה של כוח, ערך, משאבים, ויצירת יתרונות וחסמים. נח הררי מסביר:

"הגזענות המסורתית נשענה על תאוריות ביולוגיות. ב-1890 או ב-1930 האמינו בריטים, אוסטרלים ואמריקנים, כמו גם גרמנים, צרפתים ואיטלקים, שישנן תכונות ביולוגיות העוברות מדור לדור שהופכות את האפריקאים ואת הסינים לפחות אינטליגנטים, פחות חרוצים ופחות מוסריים מהאירופים. הבעיה היא בדם שלהם. דעות כאלה היו נפוצות מאוד בפוליטיקה והן גם נהנו מגיבוי מדעי. היום, למרות שיש כמובן עוד אנשים רבים שמחזיקים בעמדות גזעניות, כבר אין להם שום גיבוי מדעי, וגם פוליטיקאים נזהרים מלבטא אותן – אלא אם כן הם מנסחים אותן מחדש במונחים תרבותניים. כבר לא מקובל לומר ששחורים נוטים לבצע פשעים כי יש להם דנ"א קלוקל; אבל בהחלט אפשר לומר שהם נוטים לפשוע כי הם גדלו בתת-תרבות קלוקלת". (נח הררי, 2018, עמ' 150).

גזענות, אם כן, ממשיכה להתקיים גם לאחר הפרכת הרעיון שהאנושות מחולקת לגזעים ביולוגיים. כמו החלוקה הביולוגית, גם החלוקה החברתית-תרבותית משרתת מטרות של שימור כוח והון, ועל כן היא דינאמית ומשתנה בהתאם לאינטרסים המשתנים. לדוגמא – עד שנות ה-50 יהודים, אירים ואיטלקים בארצות הברית שויכו לקטגוריות נפרדות מן ה"לבנים", אך מאז חל שינוי, וכיום במידה רבה הם נתפסים כתת קבוצות בתוך הקטגוריה של "לבנים". אחד ההסברים לתהליך זה הוא ההבנה של קבוצת הלבנים, שעם נתינת זכות ההצבעה לכלל האזרחים, הקבוצה חייבת להרחיב את שורותיה כדי לשמור על כוחה (Brodin, 2000).

15 רקע למושג באנציקלופדיה של הרעיונות: [/https://haraayonot.com/idea/newracicism](https://haraayonot.com/idea/newracicism)

למרות הדינאמיות שמתקיימת בפועל - קטגוריות חברתיות עדיין נתפסות כטבעיות וקבועות. הגדרתם הידועה של יהודה שנהב ויוסי יונה (2008) למונח גזענות, מבוססת על הבנה זו, ולכן היא מכילה גם גזענות על רקע תרבות:

"ייחוס של נחיתות, לאדם או לקבוצה, על בסיס של תכונות סטריאוטיפיות שמנוסחות בשפה ביולוגית, חברתית או תרבותית. בשיח גזעני נתפסות תכונות אילו כנחותות, כבלתי משתנות וכמהותיות לאותה קבוצה". (שנהב 2012; עמ' 4)

חשוב לזכור **שגזע הוא מונח שאינו קיים מבחינה ביולוגית, אך הוא כן קיים בהיבט החברתי**. קטגוריות חברתיות, בין שהן מכונות "גזע" או כינויים אחרים, עדיין משפיעות על חייהם של אנשים: על המידה שבה הם ממצים את זכויותיהם, על הגישה שלהם להון ולכוח, על היכולת שלהם לקבל הזדמנויות, ועל יחסיהם עם אנשים אחרים. כפי שאמרה ההוגה קולט גיולמין "גזע אינו ממשי, אבל הוא הורג אנשים" (שנהב ויונה, 2008 עמ' 13).¹⁶

6. גבולות הגזענות - הגדרה רחבה או מצומצמת

מרגע שהכרנו בקיומה של "גזענות ללא גזע", גבולותיו של המושג נפרצו ונוצרה מחלוקת חדשה בדבר הגדרתו: האם המונח כולל תופעות על רקע של מוצא, של צבע עור או של לאום בלבד, או גם על רקע מגדר, נטייה מינית, גיל, מעמד, מוגבלות, רמת דתיות ועוד?

ישנה טענה שכל סוגי ההדרה החברתית הנ"ל באים לידי ביטוי באופנים דומים (אפליה, הדרה, התבטאויות, מיקרו-אגרסיות, וכו'), ולכן המונח "גזענות" צריך להכליל את כולם וכך לשים דגש על הפעולות עצמן ופחות על רקע הפעולות וזהות הנפגעים. בנוסף לכך, הגדרה רחבה שמכלילה את כל התופעות, יכולה להגביר סולידריות והזדהות בין אנשים מכל הקבוצות הנ"ל, כי היא מדגישה את החוויה המשותפת שלהם. כך, במקום שגזענות תהיה נושא שמטריד רק קבוצות מסוימות בחברה, היא תהיה לעניין שמטריד את מרבית האוכלוסייה.

לעומת זאת, ניתן לטעון שבעוד שלתופעות האחרות יש מילה ספציפית (סקסיזם, הומופוביה, גילנות), לתופעה של גזענות על רקע מוצא, לאום וצבע עור - אין מילה אחרת חוץ מ"גזענות". על כן יש לתחום את גבולות המונח "גזענות" לרקעים אלה. כמו כן, השיח על הגזענות הספציפית, המבוססת על מוצא, לאום וצבע עור, עלול להידחק הצידה במרחבים שבהם יהיה קל יותר לדבר על סוגים אחרים של הדרה, כגון מגדר. על כן, חשוב לתת מקום לשיח ממוקד לכל אחד מסוגי ההדרה או האפליה, ובה בעת להכיר בדמיון ביניהם, הן כדי לייצר סולידריות בין הקבוצות השונות, והן כדי להרחיב

16 להמחשה יצירתית של נושא מורכב זה, להלן [קישור לסרטון](#) שיצרה חברת גרביים, בשיתוף היחידה למאבק בגזענות במשרד המשפטים, משרד החינוך ומט"ח

את ההבנה שלנו בדבר התופעות והמענים האפשריים (לצורך העניין, התחום של מגדר בישראל הוא מפותח יותר בהיבט של מודעות ומענים; ניתן ורצוי ללמוד מן ההצלחות והכישלונות ביצירת מענים לגזענות).

במדריך זה השימוש במונח "גזענות", מתייחס לגזענות על בסיס מוצא, אתניות, לאום וצבע עור. עם זאת, הוא שואב השראה מהתמודדות עם סוגיות מקבילות, כגון מגדר, ואפשר בהחלט להשתמש ברעיונות ובכלים המוצעים פה, לחשיבה ועבודה בסוגיות ותופעות על רקעים נוספים. כמו כן, יחידת התיאום רואה חשיבות רבה בהכרה ובהבנה של הדרה, אפליה, ביזוי והשפלה שעוברות קבוצות שונות על רקעים אחרים, ובנחיצות של סולידריות בין כל הקבוצות הללו ללא יוצא מן הכלל.

7. כוונה או תוצאה? "גזענות תוצאתית"

פעמים רבות, כאשר אנשים מספרים על מקרה של גזענות שחוו, הם מקבלים תגובות כגון "אבל הוא לא התכוון" או "היא לא עשתה את זה מתוך גזענות". תגובות מעין אלה שמות במוקד את מה שהתרחש בראשו ובליבו של הפוגע, והופכות את מה שהנפגע חווה לכמעט לא רלוונטי. כך יכול להיות מצב שבו אדם חווה גזענות נגדו, אך הסובבים אותו מחליטים בשבילו שהוא לא חווה גזענות, כי לדידם לפוגע לא הייתה כוונה כזו. ביטול כזה של חוויית הנפגע, כשהיא לעצמה מהווה פגיעה הידועה בשם "גזלייטינג" (gaslighting), והיא גורמת לנפגע לפקפק בהבנה שלו את המציאות ובכך לייצר אצל הנפגע חרדה, בלבול, ניכור, חוסר בטחון, חוסר אמון ועוד השלכות נפשיות קשות (Heston and Joseph 2018).

כפי שהוסבר קודם, הרבה מעשים שמקורם בגזענות נעשים ללא כוונה, ללא מודעות, ולפעמים אפילו מתוך כוונה טובה. על כן מבחן הכוונה אינו המבחן הנכון לשאלה האם מדובר בגזענות. על פי התפיסה המקצועית של יחידת התיאום, המבחן הנכון הוא מבחן התוצאה, מה שנקרא "גזענות תוצאתית". גישה זו נשענת על ההגדרה של גזענות באמנת האו"ם לביעור אפליה גזעית (UNESCO, 1969), שישראל חתומה עליה:

"כל הבחנה, הוצאה מן הכלל, הגבלה או העדפה המיוסדים על נימוקי גזע, צבע, ייחוס משפחתי, מוצא לאומי או אתני, **שמגמתם או תוצאתם יש בהן כדי לסכל את ההכרה, ההנאה והשימוש או לפגום בהכרה, בהנאה או בשימוש, על בסיס שווה, של זכויות האדם וחירויות היסוד בחיים המדיניים הכלכליים, החברתיים, התרבותיים או בכל תחום אחר בחיי הציבור**"¹⁷ (ההדגשה איננה במקור)

הדגש על גזענות תוצאתית אינו נובע מרצון להאשים אנשים בגזענות. ההפך

17 סעיף 1 לאמנה הבין-לאומית בדבר ביעורן של כל הצורות של אפליה גזענית, 1966 (CERD); ישראל חתמה על האמנה ביום 7.3.1996 (כתבי אמנה 861, עמ' 547) – לקוח מדו"ח הצוות הבין-משרדי (עמ' 55).

הוא הנכון: דווקא מתוך הכרה שגזענות מתקיימת גם באופן לא מודע ולא מכוון, כפי שדיאנג'לו מסבירה, הדגש צריך להיות על התוצאה – **כדי לשנות אותה**. גזענות תוצאתית מסבה את עיקר הדיון מנקודת מבטו של הפוגע לנקודת מבטו של הנפגע. התמקדות בתוצאה יכולה לשחרר אותנו מן הצורך למצוא אשם, כדי שנוכל להתרכז בפתרונות ושינויים שאפשר לעשות כדי לשנות את מבחן התוצאה.

8. גזענות הפוכה (Reverse Racism)

בשנים האחרונות מונח חדש נולד והוא "גזענות הפוכה". הכוונה במונח זה היא למעשים והתבטאויות פוגעניים שמפנים אנשים השייכים לקבוצות מודרות, כלפי אנשים השייכים לקבוצה הגמונית, על בסיס זהותם הקבוצתית. אלא שמונח זה מעיד על חוסר הבנה של גזענות מהי, והוא מבקש לטשטש את יחסי הכוח שעליהם גזענות מושתתת.¹⁸

דעות קדומות, סטראוטיפים, שנאה ואלימות על בסיס זהות קבוצתית, בהחלט יכולים להתקיים אצל כל אחד, כלפי כל קבוצה: גם לאנשים מקבוצה מודרת כלפי קבוצה הגמונית. אך גזענות מתייחסת להטמעה של המבנה חברתי ההיררכי במערכות החברה והממסד, כך שהן מגבות, מתחזקות ומשעתקות אותו כמעט בכל תחומי החיים. כתוצאה מכך, לגזענות יכולה להיות השפעה שיטתית, נרחבת, חוזרת ונשנית, בעוד שביטויים של שנאה ודעות קדומות כלפי אנשים מן הקבוצה ההגמונית – אף על פי שהם יכולים להיות כואבים מאוד – לרוב לא ישפיעו באותו אופן. השאלות הבאות ממחישות כיצד ביטויים של שנאה ודעות קדומות נחווים באופן שונה בקבוצות מודרות ובקבוצות הגמוניות:

נדמין אדם א' מקבוצה הגמונית, ואדם ב' מקבוצה מודרת.

- גם א' וגם ב' עושים מעשה פוגעני כלפי אדם מן הקבוצה האחרת – האם שניהם ישלמו על כך את אותו המחיר? (פיזית וחברתית)
- מי משניהם ייחשב ל**טיפוסי** ומייצג של קבוצת ההשתייכות שלו, ומי ייחשב ל"תפוח רקוב" או אדם עם הפרעה אישיותית כזו או אחרת, וקבוצת השתייכותו לא תהיה רלוונטית כלל?
- גם א' וגם ב' חווים פגיעה על רקע מוצאם – האם שניהם ירגישו באותה המידה שיש להם **כתובת** לפנות אליה, שמוסדות המדינה והחברה יגנו עליהם?

מכיוון שגזענות מושתתת על יחסי כוח, על פי רוב אנשים מן הקבוצה ההגמונית, יסמכו יותר על הרשויות שיגנו עליהם, יקבלו גיבוי וטיפול טוב יותר, וכשהם הפוגעים – ישלמו מחירים נמוכים יותר על מעשיהם. כמו כן, לרוב לא תהיה הכללה על כל בני

18 להרחבה בנושא זה ניתן לקרוא מאמר בקישור זה

קבוצתם, וזהותם הקבוצתית לא תהווה הסבר גנרי למה שעשו. לעומת זאת, אנשים מקבוצות מודרות יסמכו פחות על הרשויות – בהתבסס על ניסיונם האישי והקבוצתי – ויזכו לגיבוי מצומצם יותר, להגנה ולטיפול; אם הם הנפגעים הם יחוו אדישות מצד החברה והממסד, ואילו אם הם הפוגעים הם ישלמו מחירים גבוהים יותר, יחוו גינויים חמורים יותר, ייתפסו כמייצגים של קבוצתם, וזהותם הקבוצתית תהיה חלק מן ההסבר למעשה.

לאנשים מקבוצות מודרות אין את אותו הכוח והגיבוי הממסדי והחברתי שיש לאנשים מן הקבוצה ההגמונית, שמאפשר להם להיות מוגנים יותר מפני דעות קדומות, ממעשי אלימות וביטויי שנאה על בסיס זהותם. כמו כן, יש הבדל בתדירות שבה אנשים מקבוצה מודרת או הגמונית חווים אותם, וגם בהשלכות של המעשים על חייהם. פגיעה היא תמיד כואבת, אך יש הבדל אם הנפגע חווה אותה באופן כמעט יום יומי, או פעמים רבות במהלך החיים, לעומת אם הוא חווה אותה לעיתים רחוקות או באופן חד פעמי. כמו כן יש הבדל אם את הפגיעה עושה גורם שיש לו כוח להשפיע על חייו של הנפגע, או שעושה אותה גורם שאין לו כוח כזה: לצורך העניין, לגזענות מצד מנהל או קולגות בעבודה יש השפעה ישירה ומשמעותית על החיים, ואילו גזענות מצד מוכר בחנות או איש ברחוב עלולה לגרום לתחושות קשות, אך בדרך כלל, היא איננה משבשת את חייו של הנפגע. על פי רוב, אנשים מקבוצות מודרות אינם נמצאים בעמדות כוח להשפיע על חייהם של אנשים מן הקבוצה ההגמונית באופן משמעותי ומתמשך.

גזענות מייצרת הקשר חברתי וממסדי שמוביל ליחס שונה לאותם מעשים, על בסיס זהותם הקבוצתית של הפוגעים והנפגעים; גזענות מאיישת עמדות כוח באנשים מן הקבוצה ההגמונית בעיקר, ומדירה מהם אנשים מקבוצות מודרות. המושג "גזענות הפוכה" מתעלם מן ההקשר ה"ל" ובכך מעוות את תמונת המציאות שאנו נדרשים להתמודד עמה.

חשוב לציין שקטגוריות חברתיות של "בעלי כוח" ו"חסרי כוח" משתנות מתקופה לתקופה וממדינה למדינה: לדוגמה, אותה קבוצה יכולה להיות מודרת בחברה או במדינה אחת, ודומיננטית במקום אחר. המושג גזענות רלוונטי לגביה בהקשר שבו היא קבוצה מודרת, שבו היא חווה אפליה, התבטאויות פוגעניות ויחס שלילי של החברה והממסד באופן חוזר ונשנה. בחברה או במדינה שבה היא קבוצה הגמונית, היא עדיין יכולה להיות מותקפת ושנואה – ואין להקל בחומרת מעשים אלו - אך מכיוון שאותם מעשים אינם מגובים, מוטמעים, מתאפשרים, מתחזקים או משועתקים על ידי מוסדות החברה והמדינה, לא יהיה נכון לומר בהקשר זה, שזו "גזענות".

9. גזענות ממסדית

מעשה באדם שהלך לטייל על יד נהר, ולפתע ראה תינוק נסחף בנהר. חיש מהר

קפץ האיש לנהר, הוציא את התינוק, ניגב אותו, חיבק אותו, הליביש והאכיל אותו. לפתע ראה תינוק נוסף. הניח במקום בטוח את התינוק הראשון, קפץ לנהר, ושוב עשה מה שהיה צריך כדי להציל את התינוק הנוסף. והנה עוד תינוק ועוד תינוק נסחפים בנהר. הבין האיש שהוא אינו יכול להתמודד עם הכול לבד וקרא עוד לאנשים שיבואו לעזור לו. ככל שהגיעו עוד ועוד תינוקות, הבינו האנשים שהם צריכים לייעל את עבודתם והחליטו לחלק תפקידים: מקצתם יוציאו את התינוקות מהמים, אחרים ינגבו, יהיה צוות של מלבישים, צוות מאכילים וצוות מחבקים. התינוקות המשיכו להגיע ולהגיע וכל האנשים היו עסוקים עד מאוד, עובדים במרץ ומתוך תחושת שליחות. אך אף אחד מהם לא חשב לעלות במעלה הנהר ולהבין איך ולמה התינוקות נסחפים בנהר.¹⁹

גזענות ממסדית היא אחד הגורמים לזריקת תינוקות למים במעלה הנהר. היא קשורה קשר הדוק למושג "גזענות תוצאתית". בעולם שיויוני, הפריסה של נתוני החינוך (זכאות לבגרות, תלמידים בחינוך מקצועי, חינוך מיוחד, מחוננים וכד'), בריאות (תוחלת חיים, תחלואה), תעסוקה (דרגות שכר, עמדות בכירות), דיור (בעלי בתים, השתייכות לרשויות חזקות וחלשות), עצורים ואסירים, ועוד - הייתה פחות או יותר שווה בקרב כל קבוצות האוכלוסייה, למעט כשיש הסבר נקודתי כגון - מחלה גנטית שפוגעת בעיקר בקבוצה מסוימת. אך אם יש מצב שבו קבוצות מסוימות מדורגות במקומות נמוכים בכל הפרמטרים הללו, לעומת האוכלוסייה הכללית, נשאלת השאלה: למה? האם המערכות בנויות ופועלות באופן שמיטיב עם קבוצות מסוימות ומתעלם או אף מרע את מצבן של קבוצות אחרות? אם התשובה לכך היא כן, אזי בגזענות ממסדית עסקינן, ועלינו לעלות ל"מעלה הנהר" ולתקן את המערכות כך שישרתו את כולם באופן שיויוני.²⁰

לסיכום: הגדרת המונח גזענות

על בסיס הדיונים הנ"ל, להלן שוב הגדרת יחידת התיאום למושג גזענות: גזענות היא פגיעה בכבוד, בזכויות ובהזדמנויות, על בסיס שיוך קבוצתי. הגזענות מבוססת על תפיסה של עליונות ביולוגית או תרבותית המוטמעת במוסדות החברה והמדינה, בנורמות החברתיות ובתרבות.

19 מבוסס על משל המיוחס לשאול אלינסקי, תאורטיקן ומארגן קהילתי יהודי אמריקאי שפעל במאה ה-20.

20 כיצד עושים זאת? הרחבה על כך בפרקים "מודל ארבעת הממדים" ו"זום על פרקטיקות ארגוניות".

איך התחילה הגזענות המודרנית?

אחת השאלות הנפוצות בהקשר של גזענות היא: "מאיפה זה בא? מתי ולמה זה התחיל?"

כפי שהוסבר בפרק הקודם, התשובה הנפוצה לשאלה זו היא "זה בטבע שלנו". בעוד שאפשר אולי להסכים שקטלוג של אנשים הוא טבעי (למרות שכאמור, אי אפשר לדעת מה באמת ב"בטבע" שלנו, ומה אנחנו למדים מהחברה), הגזענות כפי שאנחנו מכירים אותה היום, היא תופעה מודרנית שהתפתחה בנסיבות היסטוריות מסוימות.

ישנן ראיות לתפיסות גזעניות גם בתקופות קדומות יותר, בין אם בתנ"ך ובין אם בכתביו של אריסטו, אך רק בתקופה המודרנית רעיונות אלו התפתחו לידי יסוד מארגן של העולם, עם תשתית מדעית וחוקית ענפה. גם אם היו לה שורשים קדומים יותר, הגזענות כפי שאנחנו מכירים אותה היום היא תולדה של תהליכים היסטוריים שהחלו במאה ה-15 וה-16, צברו תאוצה והתמסדו במאה ה-17 וה-18, עם המצאת המושג "גזע", והגיעו לשיאן במאה ה-19 וה-20, כשהן הולידו תאוריות ופרקטיקות כגון: **אאוּגְנִיקָה (Eugenics)** – תפיסה העוסקת במחקר ובמדיניות ל"השבחת" הגזע האנושי, חוקי נישואין, אזרחות סוג ב', חוקי הגירה, חוקי הפרדה (שבארה"ב נקראו חוקי Jim Crow), והשמדה על בסיס גזעני. התהליכים הללו עיצבו את העולם כפי שאנו מכירים אותו היום, ועל כן, כדי לענות על השאלה "מאיפה זה בא או מתי ולמה זה התחיל?" עלינו לפנות אליהם.

בשיתוף פעולה בין יחידת התיאום, משרד החינוך ומט"ח, פותחה יחידת לימוד בהיסטוריה שעוסקת בתהליכים אלו. יחידת הלימוד מתמודדת עם השאלה: **כיצד קרה שהגזענות המודרנית התפתחה דווקא בתקופת הנאורות, שקידמה ערכים של חירות, שיוויון וקידמה? היחידה פותחה לתלמידי חטיבות ביניים אך גם לקהלים בוגרים.**

[קישור ליחידת הלימוד](#)

היבטים משפטיים של גזענות ואפליה בישראל²¹

בהכרזה על הקמת מדינת ישראל נכתב, בין היתר, כדלקמן:

"מדינת ישראל תהא פתוחה לעלייה יהודית ולקיבוץ גלויות; תשקוד על פיתוח הארץ לטובת כל תושביה; תהא מושתתת על יסודות החירות, הצדק והשלום לאור חזונם של נביאי ישראל; תקיים שוויון זכויות חברתי ומדיני גמור לכל אזרחיה בלי הבדל דת, גזע ומין; ..."

בחוקי היסוד בדבר זכויות האדם²² נקבעו עקרונות היסוד של זכויות האדם בישראל:

1. זכויות היסוד של האדם בישראל מושתתות על ההכרה בערך האדם, בקדושת חייו ובהיותו בן-חורין, והן יכובדו ברוח העקרונות שבהכרזה על הקמת מדינת ישראל".

החזון שנכתב בהכרזת העצמאות ולעקרונות היסוד האמורים מיושם בדין הישראלי, במגוון הסדרים משפטיים, שנועדו להתמודד עם מופעים שונים של התנהגות גזענית ואפליה. הסדרים אלה חלים בתחום המשפט הפלילי, האזרחי והמנהלי.

החקיקה בנושא אינה עשויה מקשה אחת. היא התפתחה במשך השנים כדי לתת מענה לצרכים שונים שנוצרו. על כן, בדין הישראלי יש כמה הגדרות לנושא הגזענות והאפליה, והן תלויות הקשר.

בפרק זה יפורטו עיקרי ההוראות הרלוונטיות לנושא בתחומי האמנות הבינלאומיות, ורשימת העבירות שבדין הפלילי, העוולות האזרחיות והחקיקה מתחום המשפט המנהלי.

גם הפסיקה עסקה רבות בסוגיית הגזענות והאפליה, הקשורות לסוגיית השוויון ולמדיניות מבדלת בין קבוצות שונות. על הנזק העצום שגורמת תחושת אפליה כתב השופט מישאל חשין את הדברים הבאים:²³

"ואפליה, ידענו, היא הרע-מכל-רע. אפליה מכרסמת עד כלות ביחסים בין בני-אנוש, ביניהם לבין עצמם. תחושת אפליה מביאה לאובדן עשתונות ולהרס מרקם היחסים בין אדם לרעהו. אנו נתקלים בתופעת האפליה יום-יום: במקום העבודה, בבית המשותף, בעמידה בתור, ביחסם של בעלי שררה לאזרח ולתושב. כך

21 נשען על פרק מתוך דוח הצוות הבין-משרדי למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה (2016) שכתב עו"ד מייק בלאס, המשנה ליועמ"ש לשעבר.

22 חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו וחוק יסוד: חופש העיסוק.

23 בג"ץ 7111/95 מרכז השלטון המקומי נ' הכנסת, פ"ד נ(3) 485, 503

באפליה אישית, כך באפליה חברתית, כך באפליה אתנית, כך בכל אפליה ואפליה. אפליה תפרק משפחה. באפליה מתמשכת יאבד עם ותשבות ממלכה. אין פלא בדבר, אפוא, שבכל אתר ובכל דור עשו ועושים בני החברה הנאורים להעלמתה ולמיגורה של האפליה. והמלחמה היא מלחמה מתמדת, מלחמת יום-יום. משולה היא להדיפת גלי הים, שאם תנוח לרגע ישטפוך ויכסוך. עיקר הוא, כמובן, יחסי האנוש בחיי היום-יום. וגם אם לא נדקדק בקיום המצווה "ואהבת לרעך כמוך", נתבע ונתבע קיום הצו 'דעלך סני לחברך לא תעביד': כל ששנוא עליך לא תעשה לחברך".

ובעניין אחר נפסק²⁴:

"אין לך גורם הרסני יותר לחברה מאשר תחושת בניה ובנותיה, כי נוהגים בהם איפה ואיפה. תחושת חוסר השוויון היא מהקשה שבתחושות. היא פוגעת בכוחות המאחדים את החברה. היא פוגעת בזהותו העצמית של האדם".

מפאת קוצר היריעה ומורכבות הנושא לא יפורטו ההלכות הרבות שנפסקו בנושא.²⁵

אמנות בינלאומיות

האמנה הבינלאומית לביעור כל הצורות של אפליה גזעית מגדירה "אפליה גזעית" כדלקמן:

אפליה גזעית²⁶ –

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

כיוון שיש מקרים שנדרשת בהם תוכנית מגזרית-ייחודית דווקא כדי לקדם מדיניות ראויה מבחינה ציבורית, האמנה מגדירה את הנסיבות המצדיקות יצירת הבחנה מותרת, שאינה אפליה אסורה.

24 בג"ץ 1/88, 953/87 פורד נ' ראש עיריית תל-אביב-יפו, פ"ד מב(2) 309, 322, בפסה"ד של השופט ברק.
25 הרחבה בנושא, ראו למשל – דפנה ברק ארז, משפט מינהלי, כרך ב', עמ' 673-721, בפרק העוסק ב"הפליה".
26 סעיף 1 לאמנה הבין-לאומית בדבר ביעורן של כל הצורות של הפליה גזעית, 1965 (CERD); ישראל חתמה על האמנה ביום 7.3.1966. (כתבי אמנה 861, עמ' 547). סעיף 2 לאמנה מבהיר כי האמנה אינה חלה על הגבלות או העדפות שעושה המדינה בין אזרחים לשאינם אזרחים.

הבחנה מותרת²⁷ -

אמצעים הננקטים לשם המטרה היחידה שבהבטחת קידומן הנאות של קבוצות גזעיות או אתניות מסוימות, או של יחידים, הנזקקים להגנה העשויה להיות נחוצה כדי להבטיח לאותם קבוצות או יחידים הנאה שווה מזכויות האדם ומחירויות היסוד, או שימוש שווה בהן, לא יהיו רואים אותם בגדר אפליה גזעית, אך בתנאי שאמצעים כאמור לא יובילו, כתוצאה מהם, לקיומן של זכויות מיוחדות לקבוצות גזעיות שונות, וכי הם לא יימשכו לאחר שהמטרות שלמענן ננקטו הושגו.

הוראות נוספות הקשורות לחובה להימנע מאפליה מצויות באמנות בינלאומיות נוספות בנוגע לזכויות האדם, שאושררו בישראל.²⁸ אמנות זכויות האדם כוללות הוראות, המחייבות את המדינות לנקוט אמצעים נאותים למניעת אפליה.

הדין הפלילי

בדין הפלילי יש כמה עבירות בחוקים שונים בנוגע להתנהגות גזענית ומפלה, וסעיף מיוחד הרואה במניע גזעני בעבירות רבות כנסיבה מחמירה. להלן רשימת סעיפי העבירות הפליליות בדין הישראלי:

- חוק העונשין, תשל"ז-1977, סעיף 144ב - עבירת איסור פרסום הסתה לגזענות
- חוק העונשין, תשל"ז-1977, סעיף 144ד - עבירת החזקת פרסום גזעני
- חוק העונשין, תשל"ז-1977, סעיפים 145-149 - עבירות התאגדות אסורה ("חבר בני אדם, מואגד או לא מואגד, שבאופן מאורגן, בחוקתו או בתעמולתו או בדרך אחרת הוא מטיף, מסית או מעודד לגזענות שהגדרתה רדיפה, השפלה, ביזוי, גילוי איבה, עוינות או אלימות, או גרימת מדנים כלפי ציבור או חלקים של האוכלוסייה, והכול בשל צבע או השתייכות לגזע או למוצא לאומי-אתני, לרבות הטפה, הסתה או עידוד כאמור, לעקרונותיהם של הנאצים או של התנועה הנאצית".
- חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965, סעיף 1 ו-6 - עבירת לשון הרע.
- חוק איסור אלימות בספורט, תשס"ח-2008, סעיף 15 - איסור התבטאות גזענית.
- חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, סעיפים 2 ו-15 - איסור אפליה בעבודה.
- חוק שירות התעסוקה, תשי"ט-1959, סעיפים 42, 42א ו-77א - איסור אפליה

²⁷ סעיף 4 לאמנה דלעיל

²⁸ האמנה לביעור כל צורות ההפליה נגד נשים, 1979; האמנה בדבר זכויות אזרחיות ומדיניות, 1966; האמנה בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות, 1966; האמנה נגד עינויים ונגד יחס ועונשים אכזריים, בלתי אנושיים ומשפילים, 1984; האמנה בדבר זכויות הילד, 1989; האמנה בדבר זכויות אנשים עם מוגבלויות, 2006.

בפרסום מודעות דרושים.

- חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, תשס"א-2000, סעיפים 3, 4 ו-9 – איסור אפליה בהספקת מוצרים ושירותים ציבוריים.
- חוק זכויות התלמיד, תשס"א-2000, סעיף 5 – איסור הפליית תלמידים.
- חוק זכויות החולה, תשנ"ו-1996, סעיף 28 – איסור הפליית חולים.
- חוק הרשות השנייה לטלוויזיה ולרדיו, תש"ן-1990, סעיפים 46 ו-95 – איסור שידורי גזענות ואפליה.
- חוק התקשורת (בזק ושידורים), תשמ"ב-1982, סעיף 76 – איסור שידורי הסתה גזענית.
- חוק העונשין, תשל"ז-1977, סעיף 144 – הכפלת ענישה בעבירות שנעברו ממניע גזענות או עוינות כלפי ציבור, בתנאים המפורטים בסעיף.

הדין האזרחי - עוולות

בדין האזרחי נקבעו עוולות אזרחיות, המעניקות זכות לתבוע פיצוי בגין אפליה. בארבעה חיקוקים נקבעו העוולות באופן מפורש בחיקוק הקובע את החובה להימנע מאפליה; לגבי חיקוקים אחרים, שבהם נקבעה רק החובה להימנע מאפליה – פקודת הנזיקין [נוסח חדש], הקובעת עוולה כללית של "הפרת חובה חקוקה", מהווה את ההשלמה הנדרשת כדי לתבוע פיצוי בגין אפליה. להלן רשימת העוולות האזרחיות הנוגעות לענייננו:

עוולות אזרחיות פרטניות

- חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965, סעיפים 1(4), 7 ו-7א – לשון הרע.
 - חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, סעיפים 2 ו-10 – אפליה בעבודה.
 - חוק איסור אפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, תשס"א-2000, סעיפים 3, 4 ו-5 – אפליה במוצרים, בשירותים, במקומות בידור ובמקומות ציבוריים.
 - חוק זכויות החולה, תשנ"ו-1996, סעיף 4 ו-28א – אפליה בשירותים רפואיים.
- עוולות אזרחיות מכוח "הפרת חובה חקוקה" – סעיף 63 לפקודת הנזיקין**
- חוק ביטוח בריאות ממלכתי, תשנ"ד-1994, סעיפים 21 ו-31 – אפליה בשירותים רפואיים ציבוריים.
 - חוק זכויות התלמיד, תשס"ה-2000, סעיף 5 – אפליה של תלמידים.

- חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), תשס"ז-2007 – אפליה של משתקמים.
- חוק זכויות הסטודנט, תשס"ז-2007, סעיף 4 – הפליית סטודנטים במוסדות אקדמיים.

הדין המינהלי - הסמכה וחוב של רשויות שלטוניות למנוע אפליה או גזענות

- להלן דוגמאות לחוקים העוסקים במישרין בנושא מניעת אפליה או גזענות. מובן שכל רשות מרשויות השלטון מחויבת גם לעקרונות המשטר הדמוקרטי והמשפט המנהלי, ובהם החובה לשמור על עקרון השוויון, כפי שפורש בהלכה הפסוקה.
- חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 – הקמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה והסמכתה לטפל בתלונות.
 - חוק מוסדות חינוך תרבותיים ייחודיים, תשס"ח-2008, סעיף 35 – סמכות מנכ"ל משרד החינוך להוציא צו סגירה מנהלי למוסד המפר את איסור האפליה שבסעיף 5 לחוק זכויות התלמיד, תש"ס-2000.
 - חוק ביטוח בריאות ממלכתי, תשנ"ד-1994, סעיף 37 – סמכות מנכ"ל משרד הבריאות ושר הבריאות לנקוט אמצעים כלפי קופת חולים שאינה מקיימת את הוראות החוק.
 - חוק הרשות השנייה לטלוויזיה ולרדיו, תש"ן-1990, סעיפים 37 ו-46 – הסמכת מועצת הרשות השנייה לבטל זיכיון או רישיון שידורים של מי שהפר את הוראות החוק בדבר איסור שידורי הסתה לגזענות ואפליה.
 - התקשורת (בזק ושידורים), תשמ"ב-1982, סעיפים 6יא, 6כא ו-6נז - הסמכת מועצת הכבלים והלוויין לבטל רישיון של מי שלא קיים את הוראות החוק.

דין משפעתי בשירות המדינה:²⁹

חוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג-1963 - סעיף 17 (3) קובע בכלליות את קוד ההתנהגות אשר אמור עובד מדינה לפעול לפיו- בקבעו שעובד מדינה אשר "התנהג התנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד המדינה או התנהג התנהגות העלולה לפגוע בתדמיתו או בשמו הטוב של שירות המדינה". לעניין הגדרת "התנהגות שאינה הולמת", כפי שהופיעה בסעיף הנ"ל, נקבע כי בהתאם להנחיית יועמ"ש מינואר 2018

²⁹ את החלק הזה כתבו עובדי היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות בעקבות חידושים בתחום הדין המשפעתי, נהלים והנחיות שנכתבו או חודדו לאחר הקמת יחידת התיאום.

יש לפרש עבירה עפ"י סעיף זה ככזו הכוללת התנהגות גזענית - פיזית או מילולית.

חוזר משמעת - התבטאויות עובדי מדינה ומניעת גזענות - אשר פורסם בשנת 2019 על ידי אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, נועד להסביר ולחדד, כי על עובד מדינה נאסר להתבטא באופן העולה כדי ההתבטאויות גזעניות, וכי התבטאויות שכאלו עלולות להיות עבירת משמעת. חוזר המשמעת חידד כי על עובדי מדינה, מתוקף תפקידם ומעמדם, חלות מגבלות שונות, לרבות מגבלות על אופן התבטאותם. מגבלות אלו חלות הן במסגרת העבודה והן מחוצה לה, כולל ברשתות החברתיות. מגבלות אלו נועדו הן לקיים יחסי עבודה הולמים וראויים במסגרת שירות המדינה והן לשמור על דימוי שירות המדינה בעיני הציבור.

נהלים

כחלק מיישום המלצות דוח פלמור, גיבשה משטרת ישראל, בשיתוף פעולה עם משרד המשפטים, נוהל להסדרת אופן הצגת תעודת זהות לפני שוטר, פורסם ב 2019 ועיקרו:

- הסמכות לדרוש הזדהות בפני שוטר אינה דורשת חשד לביצוע עבירה מצד האזרח הנבדק, אולם היא תופעל בקיומה של עילה סבירה בהתאם לנוהל זה.
- שוטר יפעיל את סמכות דרישת ההזדהות רק במצבים שבהם הוא סבור שהדבר דרוש לצורך מילוי תפקידו, כגון כאשר הוא מזהה התנהגות חריגה או חשודה או התנהגות אחרת אשר לטעמו מחייבת בדיקה, או לשם בדיקת רישיונות, בקרה במחסומים, קיומו של אירוע פלילי במקום סמוך או בכל מקרה אחר בו הדבר נדרש למילוי תפקידו, בהתאם לשיקול דעתו ולפי נסיבות המקרה.
- הפניה לאזרח בדרישת הזדהות תיעשה באדיבות ובאופן ענייני. שוטר לא ידרוש הזדהות מאדם כאשר על פני הדברים אין לכך עילה סבירה; הפעלת הסמכות תיעשה באופן ענייני ושוויוני, תוך דגש על העדר אפליה בשל הבדלי דת, גזע, מוצא אתני, לאום, מין או נטייה מינית, ותוך שמירה מרבית על כבודו של האדם שמתבקשת זהותו.

שורה של ארגוני זכויות אדם עתרו לבג"ץ נגד נוהל ההזדהות בטענה כי הנוהל ממסד את הפרקטיקה של דרישת הצגת תעודת זהות לפני שוטר, דרישה שמבוצעת בעיקר כלפי קבוצות אתניות על בסיס גזעני.

בעקבות העתירות (עתירה 5471/19 הוגשה על ידי שורה של ארגוני זכויות אדם ועתירה 4455/19 הוגשה על ידי עמותת "טבקה - צדק ושוויון ליוצאי אתיופיה"), ב 25.1.21 הכריע בג"ץ בשאלה: "האם שוטר מוסמך במסגרת מילוי תפקידו לדרוש מעובר אורח להציג לו תעודה מזהה ומשהוצגה התעודה לבצע פעולות שיטור נוספות,

וזאת בלי שקיים חשד סביר שאותו אדם ביצע עבירה?

בג"ץ קבע, בדעת רוב, כי אומנם יש לשוטר סמכות לדרוש הצגת תעודת זהות מאדם ללא חשד סביר, על פי סעיף 2 בחוק החזקת תעודת זהות והצגתה, תשמ"ג-1982, אבל סמכות זו כפופה להוראות פרק ג' לחוק המעצרים. המשמעות היא שהדרישה להזדהות לפני שוטר היא בבחינת עיכוב שיש לתעד את מימוש הסמכות ונסיבותיה. דעת המיעוט קבעה כי אין סמכות לשוטר לדרוש מאדם להזדהות בפניו ללא מקור חוקי ברור לסמכות זו.

בג"ץ קיבל את העתירה, ביטל את נוהל ההזדהות שגובש, והורה לגבש נוהל חדש שיצמצם באופן משמעותי את הפגיעה בזכויות האדם ולצמצם את סמכות הדרישה מאדם להזדהות "לקיומה של זיקה רלוונטית בין הדרישה להזדהות ובין המידע המצוי בתעודת הזהות". הנוהל החדש יגובש בתוך 90 יום בהתאם להנחיות בפסיקת בג"ץ.

חשוב לציין כי העתירות תקפו את הפרקטיקה של שיטור על בסיס "פרופיילינג אתני", המהווה פרקטיקה גזענית המבוססת על ייחוס תכונות שליליות מפלילות כלפי אנשים על בסיס מאפיינים חיצוניים כמו צבע עור או חזות. פרקטיקה של "פרופיילינג אתני" מבוססת על הכללות וסטריאוטיפים שעל בסיסם מקיימים "פיקוח" משטרי תכוף על קבוצות אתניות מובחנות. לכן, החלטה חשובה זו של בג"ץ מהווה תרומה משמעותית לזכויות האזרח והאדם במדינת ישראל ומקדמת אותנו צעד נוסף במאבק בגזענות ממסדית.

הקשבה - סיכום

בפרק זה הונח בסיס לידע התאורטי שחשוב להכירו כבסיס לתהליך של למידה ושינוי: להבין מהי גזענות, אילו סוגיות היא מציפה, אילו מונחים נוספים נושקים למונח גזענות, ומעט על ההקשר ההיסטורי והמסגרת המשפטית של הנושא בישראל.

בהכשרה או תהליך המבוססים על "ההלפר", שלב זה חייב לכלול **הקשבה** לאנשים שחוו או חווים גזענות – גם באופן כללי, אבל בעיקר בהקשר הארגוני הרלוונטי. דרך הקשבה – הקשבה אמיתית, נטולת הכחשות ומגננות (פירוט על כך בפרק הבא), נוכל להתחיל להבין את ההשלכות של גזענות, לראות דברים שלא ראינו קודם ולהסתכל על הארגון שלנו מזוויות שונות, כדי להתחיל תהליך של תיקון.

בארגז הכלים ישנם רעיונות שונים לקיום שלב "ההקשבה" במסגרת ההכשרה.

פרק 2 | הכרה

השלב השני של "ההלפר", הוא ההכרה. ההכרה חשובה מאוד לכל תהליך ריפוי ובמיוחד לתהליך הריפוי של מי שחווה גזענות, והיא הכרחית למציאת מענה הולם ולשינוי המציאות באופן מהותי.

הכרה משמעה קודם כל אי-הכחשה. על פי דיאנג'לו, למנגנוני ההכחשה יש מטרה אחת ויחידה והיא: להוריד את נושא הגזענות מסדר היום (DiAngelo 2018)³⁰. ישנן אמירות שמטרתן המובהקת היא להשתיק את השיח, כגון "אילו לא הייתם מדברים על זה, זה היה עובר", "תפסיקו להתבכיין", או: "אכלו לי שתו לי". אך ישנן אמירות שמטרתן להצדיק, להדוף או לעשות דה-לגיטימציה לשיח, באופן עקיף יותר. בפרק זה נתמודד עם הנפוצות שבהן, במטרה לסייע לנו לזהותן כהכחשות והתנגדויות, ולהבין כיצד הם פועלים למניעת הכרה ושינוי.

1. מריטוקרטיה וסיפורי סינדרלה

פעמים רבות, טענות לגזענות ואפליה שיטתיים נענות בהצבעה על דוגמאות שכביכול מפריכות אותן: "אבל הנה, תראו את x, אם הוא הצליח, כל אחד יכול!". כולנו אוהבים "סיפורי סינדרלה" - סיפורים על אנשים שהצליחו כנגד כל הסיכויים. אכן, בדרך כלל מדובר באנשים חזקים, מוכשרים ונחשבים בצורה יוצאת דופן, ועל כן הם מעוררי השראה. אך פעמים רבות, נעשים הסיפורים הללו לכלי בשירות הטענה ש"מי שרוצה מצליח". מיתוס זה, שנקרא מריטוקרטיה, ומבוסס על תפיסת עולם ניאוליברלית, ולמעשה הוא משמר פערים. כי למרות שיש יחידים שהצליחו על אף הנסיבות הקשות (סוציו-אקונומיות, גזענות, ועוד), הרי שהרוב המכריע של האנשים הנתונים בנסיבות אלה איננו מצליח. למעשה, הרעיון ש"מי שרוצה מצליח" מאשים את חברי הקבוצה המודרת בחוסר ההצלחה שלהם, במקום את הנסיבות. המסר שעובר הוא "גזענות - גם אם היא קיימת - היא תירוץ, כי מי שבאמת רוצה - מתגבר עליה, ואם לא התגברתם - אתם אשמים בכך". הנסיבות נתפסות במקרה זה כעובדה שאינה ברת שינוי - "מצער אבל ככה זה" - והאפשרות לשינוי נמצאת רק אצל הפרט. על פי ההיגיון המריטוקרטי, העובדה שרוב בני הקבוצה המודרת אינו מצליח, ושבקרב הקבוצה ההגמונית לא צריך להיות מוכשר או בעל מוטיבציה בצורה יוצאת דופן בשביל להצליח - לא מעידים דבר על השיטה. אבל אדם אחד שמצליח כנגד כל הסיכויים, כביכול מספק הוכחה שהשיטה הוגנת ונותנת הזדמנות למי שבאמת רוצה ומגיע לו.

30 ברטון [הנה והנה](#), דיאנג'לו מסבירה כיצד פועלים מנגנוני ההכחשה.

2. האשמת הקורבן

סיפורי סינדרלה מעבירים מסר עקיף שאנשים שלא מצליחים בחיים אשמים במצבם, אך ישנן גם אמירות ישירות שמטילות את האשם על תרבותם של אנשים מקבוצות מודרות. בפרק "מהי גזענות" הוסבר כיצד הגזענות החדשה החליפה את "זה בדם שלהם": "זה בתרבות שלהם". לא בכדי תרבות הקבוצה הדומיננטית תמיד מצטיירת כרציונלית, מתקדמת ומוסרית, בעוד שתרבויותיהן של הקבוצות המודרות – גם אם הן שונות מאוד זו מזו – מצטיירות כאמוציונאליות, פאסיביות, תמימות, נשלטות בידי יצרים ולא מוסריות. למעשה, התפיסות הללו מצדיקות את ההיררכיה החברתית, את חלוקת הכוח והמשאבים, כך שהשליטה נמצאת בידיים ה"אחריות" יותר.³¹

3. הסטת הדין / סימטריה

אסטרטגיית התנגדות נוספת בשיח על גזענות היא הסטה של הדין לעיסוק בקבוצה או תופעה אחרת, מה שנקרא באנגלית "what aboutism". כלומר, אם אדם יטען שהוא ובני קבוצתו חווים גזענות, התשובה תהיה "אבל מה עם...? גם הם סבלו או סובלים", "כולם עברו את זה", או: "אבל גם אתם גזענים בתוך הקבוצה שלכם". באופן הזה, השיח עובר להתמקד בקבוצה או בתופעה האחרת, ולא בקבוצה או בתופעה שהאדם רצה לדבר עליה. בנוסף לכך, עובר מסר מתחת לפני השטח, מסר שאומר: "מה אתה מתלונן, אתה לא הראשון או היחיד שסובל"; כאילו שטענה לגזענות כיום איננה מעניינת, איננה לגיטימית ואף קטנונית, וכל זאת בגלל שאנשים אחרים סבלו בעבר או סובלים כיום.

אסטרטגיה דומה היא ניסיון לייצר סימטריה – בעולם שאינו סימטרי. אנשים מקבוצות מודרות מקבלים הרבה פחות "זמן מסך או זמן במה" להשמיע כיצד הם חווים את העולם, מאשר אנשים מן הקבוצה ההגמונית, שלמעשה שולטת ברוב ה"במות" שהחברה מציעה (מדיה, תקשורת, כנסים, טקסים, תכני לימוד, תרבות וכו'). ועדיין, כשאדם מקבוצה מודרת יקבל במה להשמיע את קולו ולשתף בחוויותיו, אנשים יתרעמו על כך שהקבוצה ההגמונית לא קיבלה הזדמנות "להביא את הצד השני" או "לייצר איזון". לשאלה זו היה תוקף אילו היא הייתה נשאלת באופן גורף בכל פעם שהקבוצה ההגמונית מקבלת במה, אך בדרך כלל נזכרים לשאול אותה רק כאשר קבוצות מודרות משמיעות את קולן.

4. עיוורון צבעים

אנשים רבים מעידים על עצמם בגאווה שהם "עיוורי צבעים" כדי להמחיש עד כמה

31 אותה חלוקה של תכונות ומאפיינים קיימת גם בין גברים לנשים, ומצדיקה גם את שליטתם של גברים במרחב הציבורי הפוליטי והכלכלי (בכל המקומות שיש בהם כוח והון).

הם אינם גזענים. אז למה בכל זאת האמירה הזו מופיעה פה כסוג של הכחשה? ראשית, נשאלת השאלה עד כמה ההצהרה הזו היא אותנטית. כי אנו חיים בעולם שכן רואה צבע (עור), אז איך ייתכן שיש אנשים בעולם כזה שלא רואים? כיצד הם



תרגום מאנגלית: גליה בונה

הצליחו לחמוק מן ההפנמה של מסרים שהחברה מעבירה לנו מרגע היוולדנו? שנית, נניח שהם באמת אינם רואים - האם המשמעות היא שהגזענות איננה? כשמישהי מספרת שהיא חוותה גזענות, וחברתה עונה לה "אני לא רואה צבע", למעשה, החברה מעבירה מסר שהיא איננה רוצה לשמוע, כי הנושא איננו רלוונטי לגביה. גם אם הם באמת עיוורי צבעים, העובדה שהם אינם מכירים בכך שצבע (או מוצא, לאום וכו') הוא גורם שמשפיע על חייהם של אנשים, משמעותה שלמעשה, הם מכחישים את קיומה של הגזענות.

שלישית - עצם האמירה "אני אינני רואה צבע" מעבירה מסר שיש איזושהי בעיה עם צבע, ולכן אני בוחר לא לראות אותו, להתעלם מה"בעיה", כאילו הצבע מפריע לראות את הבן אדם. לצורך העניין, אילו היו אומרים לאדם גבוה -אינני רואה גובה, אני רואה רק בן אדם - הלא זה היה מעביר מסר שהגובה שלו בעייתי. בשביל אנשים רבים, צבע עורם הוא חלק מן הזהות שלהם, ותכונה שהם אוהבים בעצמם. לא לראות צבע פירושו לא לראות אותם באופן מלא ושלם. אי אפשר ולא צריך להפריד את האדם מצבע עורו. צבע העור - כמו גם הגובה, מבנה הגוף, השיער, תווי הפנים - הם חלק ממי שהוא.

5. "יש לי מלא חברים" _____ "

חברויות עם אנשים מקבוצות שונות הן דבר מבורך שבדרך כלל מרחיב את נקודת המבט שלנו ומסייע לנו להסתכל על העולם מזוויות שונות. הבעיה מתחילה כאשר "חברים" מקבוצות מודרות משמשות כלי להכחשת גזענות. חברויות אלו - ואפילו נישואין או הורות - אינן פוטרות אותנו מן הצורך לבדוק כיצד גזענות פועלת, גם על עצמנו. ישנן כל מיני תופעות שיכולות לאפשר לחברות ולגזענות להתקיים בו זמנית: אנשים יכולים להחזיק בתפיסות גזעניות כלפי קבוצה מסוימת, ולראות בחבריהם

מקבוצה זו "יוצאי דופן"; כמו כן, פעמים רבות, אנשים מקבוצה מודרת יעדיפו להתעלם, להבליג ולהימנע מעימות עם חבריהם מן הקבוצה ההגמונית כשהם מזהים אצלם גזענות, כדי שלא לשלם את המחיר שעומת כזה עלול לגבות: כעס, עלבון, ויכוח, אמירות מבטלות, הקטנה, הסברים, הצדקות ואף הפסקת הקשר.

6. התכחות לפריבילגיות

אם יש אנשים שסובלים מן המבנה החברתי, מן הסתם יש גם אנשים שנהנים או מרוויחים ממנו. "פריבילגיה" היא למעשה הצד השני של מטבע הגזענות. שיח על פריבילגיות מעורר התנגדות ואי נוחות רבה, במיוחד אצל אנשים שנהנים מהם. "זה שאני גבר יהודי אשכנזי ו"סטרייט" זה לא אומר שלא היו לי קשיים בחיים", יגידו רבים. כמובן שזה נכון. נסיבות חייו של אדם נקבעות לא רק על פי זהותו המגדרית, המינית, הלאומית והאתנית. יש עוד הרבה גורמים שמשפיעים על החיים ויכולים לייצר קשיים וסבל. ההכרה בפריבילגיה אומרת רק "אני מכיר בכך שהקשיים שחווית לא נבעו מזהותי המגדרית או הלאומית או האתנית או המינית". המשמעות איננה שהקשיים שאותו אדם חווה לא היו כואבים או אמתיים, אלא שקשיים מהסוג המסוים הזה נחסכו ממנו: שהוא לא נתקל בחסמים שאדם בעל צבע עור, מוצא, לאום, נטייה מינית או מגדר אחר נתקל בהם.

פגי מקינטוש, חוקרת ואקטיביסטית פמיניסטית ואנטי-גזענית, מסבירה שהכרה בפריבילגיות היא קריטית להבנה של גזענות. במאמרה הידוע "[Unpacking the Invisible Knapsack](#)" (MacIntosh, 1989) היא מונה 50 פריבילגיות שאדם לבן ממוצע בארה"ב נהנה מהן בלי לתת על כך את הדעת (תרגום בנספח).

אם לא חווינו חסם בעצמנו, קשה לנו מאוד לראות אותו. ההכרה בפריבילגיה היא דרך להתחיל לראות את הבלתי נראה, את כל הדברים שלא קורים לנו, ודרך זה להבין מה כן קורה לאנשים אחרים. רק כאשר נראה את החסמים, נוכל להתחיל להסיר אותם.

7. שפה מכובסת ומילות קוד

אסטרטגיית הכחשה עקיפה היא שימוש בשפה מכובסת, שמאפשרת לומר דברים גזענים מאוד, מבלי שהם יישמעו כאלה. פעמים רבות משמשות מילים כגון: "בית טוב", "בני טובים", "אוכלוסייה חלשה או חזקה", "איכות", "תרבותי" ו"רגיל" למילות קוד למוצא אתני או לאומי, כששני הצדדים בשיחה מבינים את הכוונה האמיתית של הדברים. שפה מכובסת אולי איננה מכחישה גזענות באופן ישיר, אבל היא מחביאה גזענות ומאפשרת לה להמשיך להתקיים בלי להיות מאותרת.

8. הצדקה

ברמה הפרקטית ההכחשה הכי נפוצה היא ההצדקה. הצדקה למעשה אומרת שגם אם יש התנהלות "בעייתית", יש לכך סיבה טובה וייתכן שאין מה לעשות בידון. יש שלל סוגי הצדקות שנשלפות באופן כמעט אוטומטי אל מול כל טענה לגזענות. סוג אחד הוא ש"הכוונה הייתה טובה" (ראה סעיף 7 בפרק 1), הצדקה שמתבססת על התפיסה ש"העיקר הכוונה", וזו חשובה יותר מן התוצאה. סוג נוסף הוא התנגשות עם ערך עליון יותר – כגון בטחון או כסף – הצדקה שלמעשה מעבירה את המסר שעם כל הצער, אותה התנהלות גזענית היא מחויבת המציאות, ושינוי שלה בהכרח יגבה מחיר גבוה מדי.

דבר אחד משותף לכל סוגי ההכחשות הנ"ל הוא המטרה שלהן; בסופו של דבר הן מבקשות לשמר את הסטטוס קוו. אמירות אלו מונעות הכרה בבעיה, ומכאן מונעות את לקיחת האחריות, נקיטת הפעולות לשינוי, ואת הבחינה העצמית – אמצעים הכרחיים לשינוי המציאות.

בבואנו לבחון את ההתנגדויות, את ההצדקות וההכחשות שעולות בתוכנו, חשוב שנשאל את עצמנו: האם הסטטוס קוו משרת את האינטרס שלי? האם הוא נוח לי? האם אני מרוויח ממנו? ואם כן – האם בגלל זה אני מגונן עליו? כשאני חושב על שינוי בסטטוס קוו – האם אני מפחד וממה? ההכרה בכך שהעמדות שלנו, הרצון או אי-הרצון שלנו בשינוי, נטועים בנקודת המבט שלנו, בנסיבות החיים שלנו, ובאינטרסים שלנו, הם צעד הכרחי לקיום שיח אמיתי ששם על השולחן את הכול: את האינטרסים והחששות, ואת המחירים שאנשים אחרים משלמים בגללם. בשיחה מעין זו, נגלה שיש חששות שאינם מוצדקים, שיש אינטרסים שמימושם גובה מחיר כבד מדי, אם מאנשים אחרים ואם מן החברה באופן כללי, ושיש אינטרסים אחרים שנצטרך לנהל סביבם משא ומתן, או למצוא פתרונות יצירתיים כדי לייצר מציאות הוגנת יותר וטובה לכולם.

כדי להתקדם לכיוון הפתרונות הללו, עלינו לנוע מהכחשה – להכרה: אל היכולת להגיד כן, יש בעיה. יש אנשים שנפגעו, שנפגעים, ויש לנו מה לתקן. בהכרה כשלעצמה טמון פוטנציאל גדול לריפוי ולבנייה של יחסי אמון.

פרק 3 | לקיחת אחריות

השלב הבא, אחר הקשבה והכרה – הוא לקיחת אחריות. המשמעות של לקיחת אחריות, בהקשר זה, היא הנכונות לבחון לעומק כיצד התופעה של גזענות באה לידי ביטוי בארגון, ולהתחייב לבצע שינויים כדי לשנות את המציאות הזו. פרק זה כולל שני כלים לבחינה זו: "מודל ארבעת הממדים" ו"זום אין' על פרקטיקות ארגוניות".

מודל ארבעת הממדים

מודל "ארבעת הממדים" הוא כלי שיכול לסייע הן לניתוח תופעות של גזענות, הן לתכנון התערבויות ולתכנון מענה כדי לשנות.³² מודל זה יכול לשמש להתמודדות עם אירועים נקודתיים וגם להובלת תהליך יזום של שינוי בכל ארגון, מוסד, יחידה או משרד. המודל מפרק את המושג גזענות לארבעה ממדים המתקיימים במקביל ומשפיעים זה על זה: מבני, מוסדי, בין אישי ואישי. הממד המבני מייצר את המסגרת שבתוכה פועלים שלושת הממדים האחרים, והוא חולש על כולם באופן ישיר. הממד המוסדי מארגן וממסד את המבנה החברתי. הממד הבין אישי נוכח בכל אינטראקציה (ובדרך כלל מקבל את מרב תשומת הלב בטיפול בגזענות), והממד האישי מחזיק את כל המבנה על כנו ומאפשר לו להמשיך להתקיים. להלן הסבר על כל אחד מן הממדים:



32 את המודל פיתחה הכותבת, ד"ר גליה בונה, מנהלת תחום הכשרות ופיתוח ידע ביחידת התיאום, בהשראת מודל של הארגון Center for Racial Justice in Education הפועל בארצות הברית.

הממד המבני מתייחס לדברים שמארגנים את המציאות ונותנים לה משמעויות (בעולם, במדינה, בחברה, בארגון): ממד זה בא לידי ביטוי במיוחד **בתרבות, בנרטיב (בסיפור), ובשפה.**

תרבות: ספרים רבים נכתבו בניסיון להגדיר מונח זה, ועדיין אין הסכמה בעניינו. לענייננו, נסתפק בהגדרה המפורסמת של אדוארד טיילור מסוף המאה ה-19, על פיה "תרבות היא אותה שלמות מורכבת של ידע, אמונה, אומנות, מוסר, חוק, מנהגים וכל אותם הכישורונות וההרגלים שהאדם רוכש אותם בהיותו חלק מהחברה" (מוטי, 2011, עמ' 13). חשוב להדגיש שהגדרה זו כוללת "חוק" קביעת גבולות המותר והאסור, כחלק מתרבות. הקבוצה ההגמונית בחברה היא זו שקובעת את החוקים שלה, ומייחסת ערך גבוה יותר לידע, לאמונה, לאמונות, לערכים, למנהגים ולהרגלים של עוצמה.

נרטיב: סיפור מכונן שמשקף נקודת מבט תרבותית מסוימת, מפרש את המציאות, נותן לה משמעות, ומשמש להשפעה, השראה והזדהות. נרטיבים לאומיים, אתניים, ונרטיבים של זהויות באים לידי ביטוי בתרבות במגוון דרכים פורמליות – כגון טקסים – ובלתי פורמליות – כגון סיפורים או אמירות שכיחות בקרב קבוצת הזהות. הנרטיבים הדומיננטיים בעולם/מדינה, בחברה, בארגון, מן הסתם, מבטאים את נקודת המבט של הקבוצת ההגמונית.³³

שפה: במחקר שהתפרסם בכתב העת סיינס, נמצא שכלים של בינה מלאכותית (רובוטים) נעשו לבעלי דעות גזעניות וסקסיסטיות כשהם למדו שפות, ומכאן שתפיסות אלו מוטמעות בשפה (Caliskan, Bryson and Narayanan, 2017). לדוגמה, די לחשוב על הביטויים הכוללים את המילה "שחור" בשפה העברית – יום שחור, שוק שחור, עבודה שחורה, רשימה שחורה, השחיר את פניו ועוד – כדי לזהות את המילה "שחור" כמילה הנושאת מטען רגשי שלילי. הדרך לקישור המטען הזה לאדם הנקרא "שחור" – קצרה עד מאוד. כך גם בביטויים כגון "עבודה ערבית" כביטוי לעבודה פחות טובה, או ביטויים עם משמעויות מגדריות כגון "יש לו ביצים" (כלומר, יש לו אומץ). גם האופן שבו אנו מגדירים קבוצות מסוימות מעיד על יחסנו כלפיהן: לדוגמה, החברה הערבית פעמים רבות מוגדרת כ"המגזר הלא יהודי". למעשה, הגדרה זו מגדירה את הקבוצה על פי מה שהיא לא. כך גם הכינוי "בני מיעוטים" מגדיר את הקבוצה רק על פי גודלה באוכלוסייה הכללית. אך יהודים רבים נמנעים מלהשתמש במושג "החברה הערבית" – מושג שאינו מקטין ואינו מנוסח על דרך השלילה – כי הוא נשמע להם מעליב, מה שמעיד עד כמה קבוצה זו נושאת משמעויות שליליות בחברה שלנו.

נמחיש כיצד הממד המבני בא לידי ביטוי: נניח שחייזר נוחת בכדור הארץ

33 מומלץ לצפות בהרצאת הטד של הסופרת הניגרית צ'ממנדה נגוזי אדיצ'י בנושא זה.

ובוחר מקום לשהות בו ולהתבונן במשך תקופה - ארגון, בית ספר, משרד ממשלתי, בית חולים, עיר, מדינה: איזה מבנה חברתי ישתקף לפניו? כיצד המבנה הזה יבוא לידי ביטוי? מהם הסיפורים המכוננים שיעלו מן הטקסים, החגים, השירים, הקירות, הרחובות, דמויות המופת? אילו אנשים יהיו הגיבורים בסיפורים הללו, אילו אנשים יהיו האנטי-גיבורים ואילו אנשים יהיו דמויות שוליות, או ניצבים או כלל לא נוכחים? איזו נקודת מבט מקבלת במה מרכזית, אילו מקבלות במה שולית, ואילו נקודות מבט לא נראות או נשמעות כלל?³⁴

ממצאים אלו, של אותו החיזר, הם המרכיבים את הממד המבני. למי שאינו חייזר וחי בתוך החברה, קשה יותר לראות את הממד הזה, כי הוא חלק ממנו, ומוטמע בו מגיל צעיר מאוד. כדי לראות צריך לשמוע מפי האנשים החווים ממד זה, ודרך נקודות המבט שלהם.

הממד המבני חולש על פני כל הממדים האחרים, ומייצר את הקרקע הפורייה לתופעות של גזענות. הממד המבני הוא שמנחה אנשים לאמץ מבטא, לשנות שם, לוותר על סממני זהות שלא נושאים הון תרבותי; הוא גם הממד שדרכו ברור לכלום שאמירות, בדיחות, התבטאויות או התנהגויות מסוימות יתקבלו באפס סבלנות כלפי קבוצות מסוימות, ובמשיכת כתף אם הן מופנות כלפי קבוצות אחרות. הוא הממד שגורם לכלום לדעת שיש דברים שאין מדברים עליהם, בלי שהדברים ייאמרו במפורש. הוא הממד שדרכו אנו למדים אילו דמויות נתפשות כ"שוות יותר" או "שוות פחות", וקובע אילו נקודות מבט מקבלות מקום רחב יותר ולגיטימציה בחברה ודרך עיניו של מי אנו למדים ורואים את העולם.

הממד המבני, מוסדי

ממד זה מתייחס לתרגום של הממד המבני, למדיניות ולפרקטיקות ברמת הממסד (מערכות המדינה) והמוסד (הארגון או המוסד).³⁵ מדיניות היא דרך ניהול או שיטה והם נועדו להשיג מטרה מוגדרת. פרקטיקה היא הדרך שבה דברים נעשים בפועל; "מעין תסריט קבוע ושגור ועל פיו "דברים נעשים" בארגון. תסריט זה מעוגן לעיתים בכללים ובחוקים פורמליים, אך במקרים רבים הוא אינו מנוסח פורמלית, והשחקנים הארגוניים מבצעים אותו אף בלי להיות מודעים לקיומו. מכאן שהפרקטיקה הארגונית היא לרוב שקופה וטבעית, בלתי נראית ובלתי מורגשת, והביצוע שלה הוא פשוט "הדרך שבה הדברים נעשים אצלנו" (בן אליהו ולרר, 2018; עמ' 14). (הרחבה על פרקטיקות ארגוניות - בפרק הבא).

34 סדרת הסרטונים "המשמר המזרחי" של שלומי חתוכה, ממחישה היטב כיצד הממד המבני בא לידי ביטוי בפרסומות.
35 יש מקרים שבהם יש הלימה בין המדיניות והפרקטיקות של הממסד ושל המוסד - לצורך העניין - משרד החינוך ובית ספר - ואילו יש מקרים שבהם אין הלימה, וכל אחד מהם מתנהל על פי מדיניות ופרקטיקות שונות, ולעיתים אפילו סותרות.

המונח "**גזענות ממוסדת**" מתאר את ההטמעה של מדיניות ופרקטיקות המייצרות ומשעתקות אפליה, הדרה, ביזוי או השפלה על פי השתייכות לקבוצת אוכלוסייה מוגדרת, בתוך מערכות המדינה (ממסדית) או הארגון או המוסד (מוסדית). גזענות ממסדית היא גזענות שמאורגנת ומעוגנת בחקיקה, במדיניות, בתקנות, בהנחיות, בנהלים, בתקציבים ובתהליכי קבלת החלטות – וכאמור, פרקטיקות ארגוניות שאינן כתובות בשום מקום, אבל מתקיימות בפועל באופן חוזר ונשנה³⁶. גם התעלמות והעדר תגובה לתופעות מסוימות – היא פרקטיקה ארגונית. התוצאה של גזענות ממסדית יכולה להיות פגיעה והעמקת האי-שוויון בין קבוצות שונות בחברה, אבל הדרך שבה היא נעשית, עד שמסתכלים על התוצאה, בדרך כלל איננה נראית כמו גזענות, והיא רצופה בהצדקות, בסיבות טובות ואף בכוונות טובות.

הממד הבין-אישי

ממד זה מתייחס ליחסים **ש בין אדם לחברו**. הממד הבין אישי כולל התנהגויות שקל לאפיין אותן כגזעניות, כגון אמירות פוגעניות או אלימות פיזית על בסיס מוצא, לאום, אתניות או צבע עור, אך גם מיקרו-אגרסיות שמעבירות את אותם מסרים אולם באופן מובהק ובטוח פחות (הגדרה בפרק "ביאור מונחים"). לעיתים מיקרו-אגרסיות יכולות לפגוע יותר מאמירות גזעניות מובהקות, במיוחד אם עושים אותן אנשים אהובים או מוערכים, או אנשים שהם בעמדות כוח והשפעה על הנפגע (כגון מעסיקים או מורים) (Wing, 2010). כמו כן, מכיוון שמיקרו-אגרסיות נתפסות כ"קטנות" ולא משמעותיות, הן לרוב מתרחשות בתדירות גבוהה, לעיתים באופן יומי, וזה מייצר פגיעות חוזרות ונשנות שקשה לעצור או למנוע אותן משום שהן נתפסות כ"קטנות" ולא משמעותיות, אבל לאורך זמן הן מקבעות את ההיררכיה החברתית.

הממד האישי

למעשה, הממד האישי מתייחס להפנמה של **ההיררכיה החברתית**, והמקום שלנו בתוכה. זו יכולה להיות הפנמה של עמדת נחיתות או עמדת עליונות. הפנמה של עמדת עליונות או נחיתות אינה בהכרח תחושה ש"אני טוב יותר או טוב פחות מאחרים", אלא הבנה אינטואיטיבית של המקום שלי בתוך המבנה החברתי (ועל בסיס זה הבנה של התפקיד שלי בחברה,³⁷ הסיכויים שלי להצלחה, הערך של ההון

³⁶ [כתבה זו](#) ממחישה פרקטיקה של אפליה חוזרת ונשנית של גננת ערבייה בקבלה לעבודה, אפליה מצד אנשים שונים. ³⁷ [סרטון זה](#) מתעד ניסוי חברתי מפורסם שתוצאותיו פורסמו ב 1940, ניסוי זה המחיש את האופן שבו ילדים שחורים בארה"ב תופסים את עצמם. הילדים חשפו את רגשותיהם ומחשבותיהם בתשובותיהם לשאלות על אודות בובה לבנה ובובה שחורה שהציבו לפניהם.

התרבותי שלי,³⁸ הגיבוי והתמיכה שאקבל מהחברה והמוסדות³⁹ וכד'), וכן של האדם שעומד מולי. בממד זה אנו מתייחסים למה קורה **בראש ובנפש** של כל המעורבים בהקשר של הגזענות: הפוגעים במכוון, הפוגעים שלא במכוון, הנפגעים, העדים והמעורבים האחרים: הן הטיות ותפיסות של נחיתות ועליונות שמובילות לתוצאות של גזענות, והן ההשלכות הרגשיות של אפליה וגזענות.

המושג "**הטיות לא מודעות**", באנגלית implicit bias, מתייחס לעמדות ולתפיסות המשפיעות על התנהגות כלפי אנשים מזהויות שונות. העמדות והתפיסות הללו, שיכולות להיות בעד או נגד קבוצות, מתפתחות תוך חשיפה לסטראוטיפים ודיסאינפורמציה במהלך החיים. ההטיות הללו שונות מדעות שגובשו במודע, בכללן דעות שאנשים בוחרים להסתיר למטרת תקינות פוליטית או חברתית (Staats, 2016). הטיות לא מודעות עלולות להשפיע על רמת ציפיות, תפיסות של מסוכנות, מתן הזדמנויות ויחסים עם אנשים שונים.⁴⁰

ההשלכות הנפשיות של גזענות על הנפגעים עלולות לכלול תחושות של חרדה, מודרות, חוסר ערך, מתח, דריכות, תסכול, תשישות, דיכאון ועוד (Wing, 2010) ישנו קשר מוכח בין אלה לבין הישגים (Aronson, 2002; Steele and Aaronson, 1995).⁴¹ הן יכולות גם להוביל לתופעות כגון ריחוק מהקהילה, colorism (גזענות בתוך הקבוצה כלפי אנשים עם גוון עור כהה יותר), הכחשה ועוד. גם על גורמים שלא היו מעורבים בפגיעה באופן ישיר – עדים, משפחה, חברים, בני אותה קבוצת זהות – עלולות להיות השלכות נפשיות ובהן: אשמה, חוסר אונים, כעס, תסכול, ייאוש ועוד. המושג "טראומה עיקשת" מאיר זרקור על ההשפעות הפסיכולוגיות של חיים במצבים דכאניים מתמשכים, כגון גזענות (זיו, 2012). בשונה מפוסט טראומה, שבה ההשלכות הנפשיות מופיעות לאחר שהאירוע הסתיים, במצבים של מציאות חברתית דכאנית, הטרומה פועלת וממשיכה, וזה מקשה לטפל בהשלכות הנפשיות שלה. בנוסף לכך, גם הפוגעים משלמים מחירים נפשיים ובהם: אשמה, פחד, הגנתיות ומחירים קוגניטיביים כגון: בוחן מציאות לקוי, הימנעות התנהגותית, חוסר אותנטיות ביחסים ועוד (Wing, 2011).

38 **הכתבה הזו** כוללת ריאיון עם נערים ונערות בבת ים, ריאיון שממחיש את המבנה החברתי, ושיחה כעבור 25 שנה עם הנער והנערה על אותו ריאיון.

39 **הסרטון הויראלי** של אישה שמתקשרת למשטרה ומדווחת ש"אדם אפרו-אמריקאי מאיים עליה ועל הכלב שלה" ממחיש את ההבנה האינטואיטיבית שלה לגבי המיקום של כל אחד מהם במבנה החברתי, והיחס שכל אחד מהם יכול לצפות לו מן המוסדות.

40 מבחן ההטיות בקישור הבא, שפותח באוניברסיטת הרווארד, מאפשר לכל אדם לבדוק באופן דיסקרטי את ההטיות של עצמו: <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

41 המחשה לכך אפשר למצוא **בניסוי החברתי שערכה בכיתה ג' לניו אליוט** בשנות השישים, ובו היא יצרה במכוון מבנה חברתי היררכי בין ילדים בעלי עיניים חומות לילדים בעלי עיניים כחולות, דרך יחס מפלה, ומיד נפתח פער לימודי בין שתי הקבוצות.

הפנמה של עמדת עליונות גם עלולה להוביל לתופעות כגון פטרונות ("אני יודע מה טוב בשבילכם"), סינדרום "הגיבור הלבן" – באנגלית white savior (שבמפגש שלו עם אנשים מקבוצות מודרות, תמיד שם את עצמו במרכז, כמי שעוזר ומציל אותם), שבריריות (תחושה שהשיח על גזענות כל כך קשה לי שלא אעמוד בו, לכן אני נוטש אותו),⁴² זכאות לנוחות – באנגלית entitlement to comfort (תחושה שאני לא מוכן להיות במעמד שלא נוח לי בו, לכן אני נוטש את השיח), זכרון או שכחה סלקטיביים (את הכאבים שלי ראוי לזכור ולהנציח, אבל "למה אתם לא מתגברים כבר על הכאבים שלכם?"), ניכוס תרבותי (לקיחת בעלות על אלמנטים מתרבות מודרת), ועוד.

לא תמיד החלוקה בין ארבעת הממדים מובהקת, כי בפועל הם אינם מופרדים אלא שזורים זה בזה. מטרת החלוקה היא להבין שבכל אירוע של גזענות יש לארבעת הממדים הללו תפקיד, ולוודא שבתכנון ההתערבויות, אין אנו פועלים רק בממד אחד או שניים. ניתוח על פי המודל הזה מאפשר לפרק את המונח הגדול, המאיים והעמום "גזענות", לגורמים שאפשר לזהות ולפעול בהם, בין אם כתגובה לאירוע או תופעה ובין אם כמהלך יזום של למידה ושינוי. בשני המקרים המודל משמש ראשית להבנה ולניתוח של המקרה, של המציאות בשטח, ושנית לתכנון התערבויות – הן מיידיות והן ארוכות טווח.

כדי להוביל לשינוי של ממש, שינוי ארוך טווח, יש לפעול בכל ארבעת הממדים הללו. יש להרחיב את טווח ההתבוננות ולשאול: איזה שינוי תרבותי אפשר לעשות? איזה שינוי ממסדי או מוסדי יכול להבטיח שמקרים כאלה לא יישנו? כיצד אפשר לטפח קשרים בין אישיים חיוביים? איזו התייחסות ראוי לתת לממד האישי, ואיזו עבודה על כל אחד ואחת לעשות עם עצמם בממד האישי?

בפרק "ארגז כלים" מוצעת סדנה לעבודה עם המודל.

יזום איך על פרקטיקות ארגוניות

מקבלי ההחלטות הם הקובעים את המדיניות – בין אם במדינה או בארגון – ולכן זירת הפעילות לשינוי מדיניות אינה, בדרך כלל, הכשרה של עובדים שאין להם השפעה עליה. לעומת זאת, פרקטיקות ארגוניות הן דברים שקורים, ויכולים גם להשתנות, על ידי העובדים עצמם, ולכן מומלץ להתמקד בהן בתוכנית הכשרה לעובדים בארגון. תפיסה זו נשענת על פיתוח של ד"ר זאב לרר⁴³ וד"ר גליה בונה לקורס הכשרה של

42 עוד על "שבריריות לבנה" בסרטון הזה

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

ממונים למניעת גזענות במשרדי הממשלה והיא מבוססת על עבודתו של ד"ר לרר יחד עם שותפתו הדס בן אליהו, בנושא מגדר.⁴⁴

פרקטיקה ארגונית היא פעולה חוזרת ונשנית שמתקיימת בתוך הארגון, או במגע עם הארגון. הפרקטיקות הארגוניות הן במידה רבה מה שמרכיב את הארגון, ופעמים רבות הן נשארות בעינין גם כשהאנשים מתחלפים. פרקטיקה ארגונית מפלה, מדירה או גזענית היא פרקטיקה שאנשים מקבוצות אוכלוסייה מודרות חווים אותה כפוגענית, מפלה, מדירה, מטרידה, מבדילה או משפילה. לדוגמה, פרקטיקה שמסמנת קבוצה שלמה כחשודה או כבעלת יכולות נמוכות מובילה ליחס שונה ולעיתים משפיל כלפי אנשים מאותה קבוצה. תרבות ארגונית שמאפשרת מיקרו-אגרסיות יוצרת פרקטיקות של השפלות והטרדות חוזרות ונשנות של אנשים מקבוצות אוכלוסייה מסוימות. פרקטיקות של הפרדה על פי מוצא יכולות להוביל להשפלה ולאפליה, ועוד. פעמים רבות פרקטיקות אלה לא נוצרות מתוך כוונה להפלות או לפגוע, אך אם זו תוצאתן, עליהן להשתנות.

גישה זו אינה מבקשת לתייג את האנשים שיצרו את אותן הפרקטיקות כגזענים, ולא מחפשת אשמים. היא מחפשת לזהות פרקטיקות שיש בהן גזענות, אפליה או הדרה, לייצר חלופות ולהטמיע אותן.

קשה לזהות דבר שאין לו שם. הטבלה הבאה ממפה את סוגי המופעים של גזענות, נותנת להם שמות, ובכך יכולה לסייע במלאכת הזיהוי והניתוח. את המיפוי ערכו ד"ר לרר וד"ר בונה בהתבסס על התלונות שהתקבלו ביחידת התיאום בשנת 2018.

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

המיפוי מחלק את מופעי הגזענות לשתי קטגוריות עיקריות: גזענות סימבולית וגזענות ישירה.

גזענות סימבולית כוללת פעולות שפוגעות בתחושה של האדם ובכבודו. היא כוללת שלושה סוגים של מופעים:

44 כדי להבין את התפיסה לעומקה ולרכוש את הכלים שהיא מציעה, מומלץ לקרוא את "המדריך לייעוץ והתערבות מגדרית בארגונים" בקישור הזה

- **אינטראקציה מבזה** - אינטראקציה שיוצרת תחושה של השפלה על רקע מוצאו של האדם, בין אם בצורה בוטה או ב"מיקרו-אגרסיות".
- דוגמה: יחס מזלזל או משפיל של פקיד כלפי [מקבלי שירות על בסיס שיוכם הקבוצתי - חסרי מעמד](#).
- **ייצוג משפיל** - ייצוג משפיל של קבוצות באוכלוסייה בפרסומים, אמירות פומביות וכו'.
- דוגמה: דמויות כהות עור או עם חזות מזרחית או ערבית בפרסומים שעניינם [עבריינות](#), חוסר מסוגלות, עבודות ניקיון וכד', או [קמפיין שמתייג חרדים](#).
- **פעולה מסמנת** - פעולה שמתייגת קבוצה שלמה כחשודה, עוינת, חסרת מסוגלות וכו'.
- דוגמה: בידוק על פי קבוצות השתייכות על ידי אנשי אבטחה בכניסה למקומות ציבוריים (פרופיילינג) או החלטה גורפת לתת שיעורי תגבור לכל הילדים ממוצא אתיופי.
- **גזענות ישירה** כוללת פעולות שמשפיעות באופן ישיר על הלך חייו של אדם. היא כוללת את המופעים הבאים:
 - **פעולה מטרידה או פוגענית** - פעולה שמפריעה למהלך חייו של אדם או יוצרת פגיעה בגופו או ברכושו, על בסיס מוצאו.
 - דוגמה: בקשות הזדהות של המשטרה מאנשים מקבוצות אוכלוסייה מסוימות, ללא חשד סביר לפעילות עבריינית כלשהי.
 - **פעולה מדירה או מפלה** - פעולה שחוסמת מאדם שירות, מוצר, מיצוי זכויות או הזדמנות.
 - דוגמה: [דילוג על זכאי דיור ערבים בהקצאת דיור ציבורי](#), סירוב [להעלות ילדים יוצאי אתיופיה לאוטובוס](#), סירוב [למכור מוצר לחרדים](#) או להכניס [דרוזים לקאנטרי קלאב](#).
 - **פעולה מפרידה** - פעולה שיוצרת הפרדה על בסיס שיוך קבוצתי.
 - דוגמה: [הפרדה בין תלמידים ממוצא אשכנזי לתלמידים ממוצא מזרחי](#) או [גנים](#) או [כיתות](#) נפרדות לילדים ממוצא אתיופי.
 - **פעולה עיוורת** - פעולה שעוצמת עיניה לחסמים או לקשיים של קבוצות אוכלוסייה מסוימות. פעולה זו יכולה לכלול התעלמות שיטתית, או החלת כללים לכאורה אוניברסליים שבפועל מדירים קבוצות זהות מסוימות.
 - דוגמה: פרסום מודעות דרושים יוצאי צבא (כאשר שירות צבאי אינו רלוונטי לתפקיד) - המשמעות: הדרת ערבים וחרדים.

חשוב לציין כי ההפרדה לשתי קטגוריות היא לשם ניתוח והבנת הבעיה. בפועל, יהיו פעולות השייכות לשתי הקטגוריות, וכל אחת מהקטגוריות תשליך על השנייה. כלומר, גזענות ישירה – בנוסף להשפעות על מהלך חייו של אדם, לרוב תפגע גם בתחושותיו; וגזענות סימבולית יכולה להשפיע על מהלך חייו של אדם, גם אם לא באופן ישיר. כמו כן, אין במודל זה אמירה שיפוטית לגבי "מה גרוע יותר": ההשלכות של שני סוגי הגזענות הן קשות ומצריכות התייחסות כוללת.

מהלך ה"שיום" (נתינת שם) לפרקטיקה מסייע לנו לזהות אותה כגזענית, מפלה או מדירה, גם אם אין זו כוונתה. דרך ההקשבה לאנשים שחוו אותה, אנו יכולים ללמוד מה ההשלכות של הפרקטיקה, ולהבין את הצורך בשינוי. השלבים הבאים כוללים מיפוי של הגורמים שמשותפים בפרקטיקה, הבנה כיצד היא מתקיימת בפועל, יצירת חלופות לפרקטיקה והטמעתן. המשמעות של המהלך הזה היא נתינת משקל לנקודת המבט של הנפגעים; במקום ביטול, הכחשה, הצדקה או התעלמות – המהלך של הקשבה וחשיבה על פתרונות ושינויים שניתן לעשות כדי למנוע את התחושות הקשות הנלוות לפרקטיקה, הוא כשלעצמו מעביר מסר שלקול ולנקודת המבט של האנשים שנפגעו, יש ערך ומשקל בארגון.

בפרק "ארגז כלים" מוצעים מערכי שיעור שמתמקדים בזיהוי ובשינוי פרקטיקות ארגוניות גזעניות, מפלות ומדירות. מומלץ ללמוד לעומק את הגישה בעזרת [המדריך ליעוץ והתערבות מגדרית בארגונים](#) (לרר ובן אליהו, 2018).

פרק 4 | פעולה

עתה, משהקשבנו, הכרנו בקיומה כבעיה, ולקחנו אחריות, הגענו לשלב "הפעולה". בפרק זה מוצעות כמה פעולות ארגוניות שאפשר לעשות. הפרק מתחיל בהצגה של עקרונות מנחים, והם יכולים להוות תשתית ומצפן לפעולות שיינקטו. אחר כך מפורטות הצעות להקמת מערך טיפול בתלונות, מינוי ממונה, ובניית הכשרה. לבסוף ישנו דיון בנושא ממשק - שילוב - הנושא של מניעת גזענות בהכשרות לרב-תרבותיות, כשירות תרבותית וגיוון תעסוקתי.

עקרונות מנחים למיגור ומניעה של גזענות ממוסדת

גיבוש עקרונות מנחים יניח תשתית ערכית לשיתוף פעולה של בעלי העניין, וגם יסייע בתכנון ויישום פעולות נכונות. להלן הצעה לשישה עקרונות מנחים המבוססים על התפיסה המקצועית של יחידת התיאום, כפי שהוסברה בהרחבה בפרקים הקודמים:



גזענות היא תוצאה של הבניות חברתיות: היא אינה טבעית ולכן אינה גזירת גורל: היא נוצרה על ידי בני אדם, ולכן בני אדם יכולים לשנות אותה. אי אפשר להבין גזענות ללא התייחסות להקשר (חברתי, פוליטי, תרבותי, כלכלי) שבו היא מתקיימת.

- **לגזענות ביטויים רבים:** הגדרת הבעיה אינה רק ביטויים קיצוניים של גזענות (כגון אלימות פיזית ומילולית על רקע גזעני גלוי) אלא גם דפוסים של אפליה והדרה, מיקרו-אגרסיות וחלוקה של כוח והון על פי השתייכות קבוצתית.
- **דגש על פעולות ותוצאות ולא על הטיות:** איננו יכולים לדעת מה נמצא בראשו וליבו של אדם, אבל אנחנו כן יכולים לראות מעשים או פעולות ואת ההשלכות שלהן. בסופו של יום, אנשים נפגעים מפעולות ולא ממחשבות. מטרת הפעולות היא לשנות תוצאות.
- **לקיחת אחריות, הקשבה והתבוננות עצמית:** על המערכת להכיר בבעיות של עצמה ולא להסביר או "להאשים" את האוכלוסיות ותרבותן במצבים של אי-שוויון, או לחילופין, להטיל את האשם רק על "תפוחים רקובים" בודדים. כדי להבין את התופעה, את ההשלכות שלה וכיצד היא באה לידי ביטוי – במיוחד במופעים היותר מוסווים שלה – עליה להקשיב ולהיות מוכנה להתבונן פנימה – ברמה המערכתית וברמה האישית.
- **מחויבות כלפי כל האוכלוסיות הנפגעות מגזענות:** יש להתחייב לפעול נגד תופעות של גזענות המופנות כלפי כל הקבוצות שסובלות ממנה, ולא רק כלפי קבוצה מסוימת.
- **בניית תוכנית כוללת:** טיפול בגזענות מחייב תכנית כוללת שעוסקת בכל הממדים ולאורך זמן, ונקיטת דרכי פעולה מקבילות ומשלימות, ולא להסתפק פעולה נקודתית או בערוץ פעולה יחיד. בנייה נכונה של תכנית כזו תתבסס על "ההלפר":
 - א. הקשבה –** כינוס בעלי העניין (גורמים מקצועיים, גורמים ממשלתיים רלוונטיים, חברה אזרחית, אנשים, נציגים, של קהלים שחווים גזענות וכו'), הקשבה ולמידת התופעות וההשלכות מנקודת מבטם של מי שחווים גזענות.
 - ב. הכרה** בקיומה של הגזענות, האפליה וההדרה בארגון.
 - ג. לקיחת אחריות:** הבנה כיצד הנושא בא לידי ביטוי בארגון דרך **בחינה** של מדיניות, נהלים ופרקטיקות ארגוניות מפלות או מדירות ויצירת חלופות.
 - ד. פעולה: תכנון** דרכי פעולה מקבילות ומשלימות, כגון: רתימת בעלי עניין, מינוי גורם שיתכלל את כל הפעילות (כגון ממונה), יצירת מנגנון לטיפול בתלונות, הכשרות לעובדים, מנגנון בקרה ואיסוף נתונים, פעולות לעיצוב מדיניות ופעולות לשינוי תרבות ארגונית. **יישום והטמעה** – השקעת משאבים ומחויבות הארגון להטמעה לאורך זמן.
 - ה. המשך בחינה עצמית: מעקב ובקרה** – הן לגבי יישום התוכנית והן לגבי השפעתה והשינויים בשטח, באופן שקוף לבעלי העניין ולציבור.

טיפול בתלונות בנושא גזענות

פעולה ארגונית משמעותית היא יצירה של מנגנון לטיפול בתלונות בנושא גזענות. מנגנון כזה יכול להיות חלק ממנגנונים קיימים, של תלונות הציבור, של משאבי אנוש או רווחה, אך הוא מצריך התייחסות ספציפית לנושא הגזענות, בייחוד בהכשרת העובדים שייקלטו ויטפלו בתלונות.

הקמת מערך טיפול בתלונות:



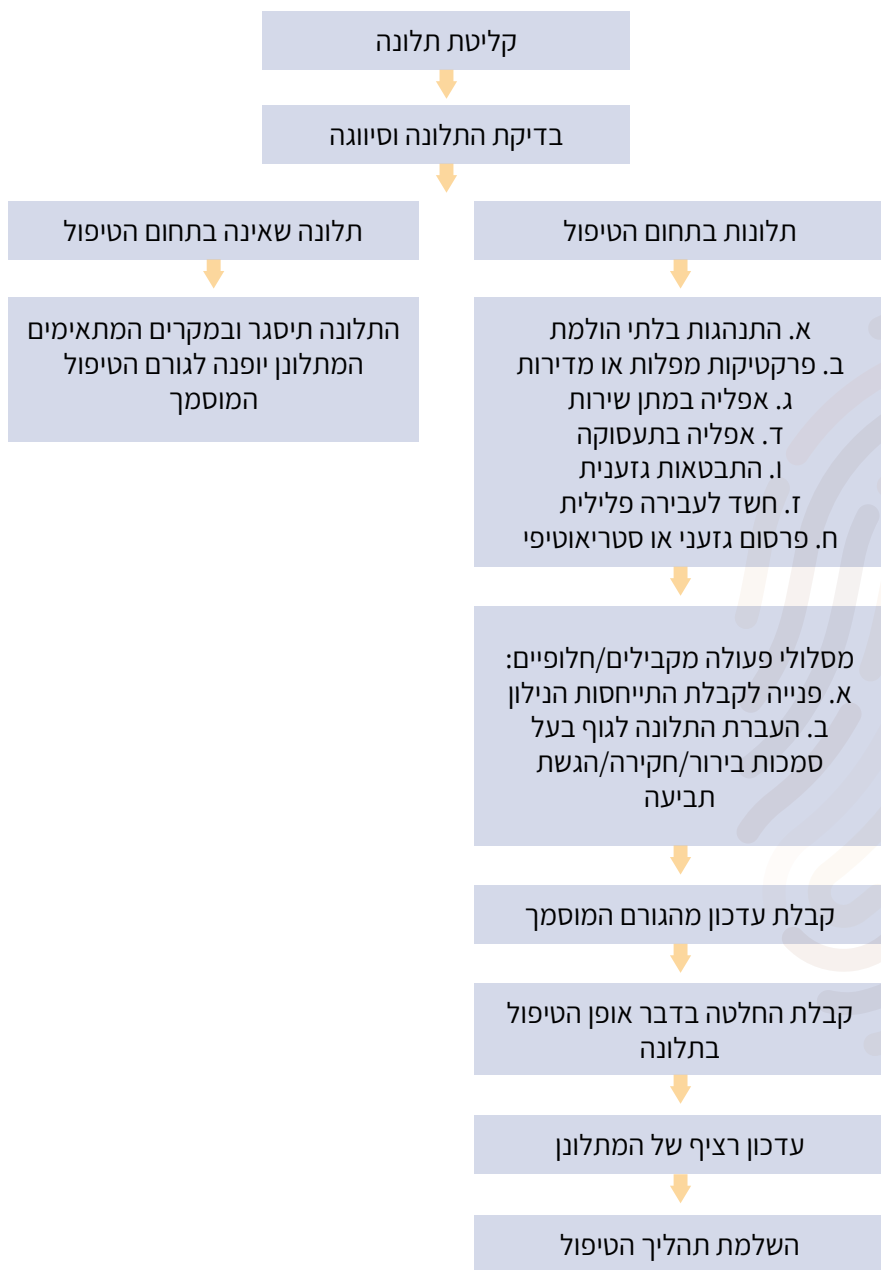
בשלב ראשון של הקמת מנגנון לטיפול בנושא גזענות, יש לעשות מיפוי של סוגי התלונות שיכולות להיות: בין העובדים (בדרגים שונים ובאותם דרגים); עובדים מול מקבלי שירות: לקוחות, ספקים, ומקבלי שירות: קליינטים, ספקים מול עובדים. כל סוג כזה עשוי לדרוש דרכים שונות לטיפול.

בשלב שני, יש למפות את הגורמים הרלוונטיים בתוך הארגון ומחוץ לארגון, גורמים שבסמכותם לטפל באירוע גזעני. גורמים פנימיים עשויים לכלול את ממונה המשמעת בתוך הארגון, ממונה על פניות הציבור, משאבי אנוש, ממונים בתחומים נוספים (שוויון מגדרי, בעלי מוגבלויות, גיוון תעסוקתי וכו'), רכז הדרכה, דוברות וכו'. גורמים חיצוניים כוללים את משטרת ישראל שמטפלת באירועים בעלי אופי פלילי; נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד העבודה והרווחה, שמטפלת באירועים של אפליה בתעסוקה; הסיוע המשפטי של משרד המשפטים, המספקים סיוע משפטי באירועים של אפליה בקבלת שירות. למשרדי ממשלה יש גם את אגף משמעת בנציבות שירות המדינה, האגף המטפל בהתנהגויות גזעניות של עובדי מדינה שעולות לכדי עבירת משמעת. וכמובן את היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים שאליה ניתן לפנות גם לטיפול בתלונות וגם להתייעצות ולליווי בנושא התמודדות עם גזענות ממסדית בפרט וגזענות בכלל.

בשלב שלישי, יש לקבוע נוהל לטיפול בתלונה, שיתן מענה לשאלות הבאות:

- כיצד ניתן להתלונן?

- מי הגורם שקולט תלונות ומי הגורם שמטפל בתלונות?
 - כיצד גורמים אלו שומרים על החומרים באופן מוגן ודיסקרטי?
 - מיהם בעלי התפקידים בתוך הארגון שיכולים להיחשף למידע ומי לא?
 - עד כמה ובאילו שלבים הנהלת הארגון מעורבת?
 - תוך כמה זמן יש לטפל בתלונה?
 - באילו שלבים ובאיזו רמת פירוט בטיפול מעדכנים את הפונים?
 - כיצד מגנים על המתלוננים מפני התנכלות על רקע תלונתם?
 - האם וכיצד מטפלים בתלונות אנונימיות?
 - מהו הליך הבירור של תלונה?
 - כיצד מסתיים הטיפול בתלונה?
 - מהם הכלים המשמעתיים והאחרים שניתן להשתמש בהם, ומה הם הקריטריונים לשימוש בכל כלי?
- מומלץ להפריד בין אירועים שמצריכים טיפול משפטי לרבות משמעתית לבין אירועים שניתן לטפל בהם באמצעות מהלך חינוכי, הסברתי או הליכי גישור, ולפרט בנוהל הטיפול גם את הקריטריונים להבחנה זו, ואת הפעולות שיש לעשות בכל אחד מן המקרים הללו.
- כמו כן, מומלץ לכלול בנוהל תרשים זרימה ברור לשלבי הטיפול (מצורפת דוגמה).



“אצלנו אין גזענות”

גופים רבים יעידו בגאווה ש"אצלנו אין תלונות בנושא גזענות". האם זה אומר שאכן אין אירועים בעלי אופי גזעני? לא בהכרח. בדומה להטרדות מיניות, יש סיבות רבות למה נפגע יעדיף שלא להתלונן: חשש מפגיעה כתוצאה מהפנייה, רצון לשמור על פרטיות או אנונימיות, חוסר אמון במערכת, העדר ראיות או עדים, חוסר מודעות לאן לפנות, תחושות של בושה, ועוד.

בתוך ההקשר הזה, חשוב להבין שתלונה שלא תטופל ברצינות וברגישות הנדרשת, תפגע קשות באמון של המתלוננים במערכת, ועלולה אף להוות בפני עצמה פגיעה נוספת במתלוננים. כמו כן, על הארגון לפעול פעולות אקטיביות כדי לעודד אנשים להתלונן במקרה של פגיעה, כגון הנגשה של ערוצי הפניה במדיומים שונים ובשפות שונות. לבסוף, חשוב לזכור שכל פנייה עלולה להצביע על מקרים רבים שאינם מדווחים, ועל כן תמיד יש לשקול מתן **פתרונות מערכתיים** בנוסף לטיפול במקרה הנקודתי.

טיפול מקצועי ומכבד מתחיל בהקשבה: יש ליחד מקום וזמן שמאפשרים זאת, לשמור על דיסקרטיות, ולהקשיב ללא שיפוטיות וללא התייחסות מבטלת כגון "הוא סתם צחק", "היא לא התכוונה", או כל הסבר אחר שעלול להתפרש כ"סגנור" על הפוגע. כמו כן, יש להקשיב לבקשה שהפונים מבקשים, לדוגמה: אם הם מבקשים לא להעביר את המידע על התלונה לגורם מסוים, יש לכבד זאת. אחר כך, יש להסביר -בשקיפות - לפונים על תהליך הטיפול, ולהמשיך לעדכן אותם בהתאם לנוהל טיפול בתלונות.

כלים "קשים" וכלים "רכים"

כאמור, יש להבדיל בין מקרים חמורים שבהם מתבקש הליך משמעתי או פנייה לגורמים מוסמכים אחרים - על פי הקריטריונים שנקבעו - לבין מקרים שבהם אפשר להשתמש בכלים "רכים" יותר, של דיאלוג, הסברה, גישור ומהלכים חינוכיים, כגון: מעגלי שיח, יום עיון, קורס הכשרה, אירוע תרבות (הצגה, סרט, הרצאה) שבעקבותיו ניתן לקיים שיח וכד'.

בכל מקרה, **תלונה על אירוע היא הזדמנות לשינוי**. פעמים רבות אירוע בודד הינו "קצה קרחון" ויש צורך לבדוק אם זו תופעה. אירוע יכול להוות "קריאת השכמה" שדרכה הארגון יכול להשתפר. ובכל מקרה, מדובר בהזדמנות לקיום שיח על הנושא ולהקשיב לטענות, לקשיים, לחסמים או להתנהלות בעייתית. לעומת זאת, הדיפה, הכחשה או טיוח המקרים הנחשפים, כדי להימנע מביקורת, ימנעו מהארגון את ההזדמנות להשתפר ולהשתנות.

מינוי ממונה

מינוי ממונה הוא מענה ארגוני שכיח לאתגרים גדולים ומורכבים ובהם: גזענות, הטרדות מיניות, אי שוויון מגדרי או אפליה של בעלי מוגבלויות. אך כשם שהכשרה איננה קסם, גם מינוי ממונה אינו מהווה מענה כשהוא לעצמו, אלא אם הוא חלק ממכלול של פעולות ארגוניות, והתגייסות ארגונית רחבה לנושא, במיוחד מקרב הנהלת הארגון. תפקידו של הגורם שיכול להיות הממונה בנושא זה, יהיה להוביל, לתכלל ולעקוב אחר יישום תהליכי השינוי, אך המחויבות והעשייה עצמה צריכים להיות של כלל הארגון, ובמיוחד של ראשי הארגון.

ניסיונה של יחידת התיאום מלמד שישנם מספר תנאים בסיסיים לתפקוד יעיל של ממונה למניעת גזענות:

1. מוטיבציה אישית גבוהה של הממונה: הממונה חייב להיות אדם שאכפת לו מהנושא, שהוא פתוח ללמידה ונכון להשקיע מחשבה ועבודה.
2. גיבוי ונכונות לשיתוף פעולה מקרב הנהלת הארגון;
3. מיצוב ארגוני: הממונה צריך להיות:
 - א. ממוקם בדרגה בכירה מספיק כדי להשפיע;
 - ב. זמין, נגיש ופנוי דיו להשקיע בתפקיד, ודמות שאנשים ירגישו בנח לפנות אליו;
 - ג. מעורב בעבודה המקצועית של הארגון, כדי שיוכל לזהות פרקטיקות ארגוניות המצריכות שינוי.

תפקיד הממונה - כפי שיחידת התיאום בנתה אותו - הוא לפעול **בשלושה מישורים**: בניית נוכחות והשפעה; למידה וזיהוי פרקטיקות מדירות או מפלות והובלת שינוי; טיפול בתלונות.

בניית נוכחות והשפעה

פעולות שנועדו לייצר מודעות ושיח בנושא, וכן ליידע את העובדים ואת הציבור בדבר קיומו של הממונה ולעודד פניות אליו. להלן דוגמאות למגוון פעולות שממונה יכול להוביל בהתאם לגודל ולאופי הארגון:

- הודעה רשמית על המינוי ופרסום פרטי קשר של הממונה במגוון דרכים (אתר, פורטל, פייסבוק, פוסטרים, מייל וכו')
- קיום מעגלי שיח ואירועי חברה ותרבות שמייצרים שיח (הקרנת סרט, אמן אורח וכו')
- יצירת רשת או פורום של מובילים מהיחידות השונות, מובילים שיהיו שותפים ו"זרועות" בשטח

- ארגון כנסים וימי עיון בנושא
- הרצאה והסברה בימי עיון מקצועיים וימי אוריינטציה
- הרצאה והסברה בישיבות הנהלה
- פגישות עם המנכ"ל ועם גורמים רלוונטיים נוספים במשרד
- הפצת איגרות, לומדות וחומרי למידה לכלל העובדים
- הכנת חומרים למודעות והסברה, כגון פוסטרים, והפצתם במרחבים הרלוונטיים
- ציון ימים מיוחדים במהלך השנה
- קיום הכשרות לעובדים

למידה וזיהוי פרקטיקות מדירות או מפלות והובלת שינוי

חלק מהותי מתפקיד הממונה הוא לפתח "משקפיים" לזיהוי פרקטיקות גזעניות או מדירות או מפלות, והובלת שינוי ליצירת פרקטיקות חלופיות שיוויניות ומכבדות לכל אדם, כפי שמפורט בפרק "זום אין על פרקטיקות ארגוניות". להלן רשימת פעולות שיכולות לסייע לזיהוי פרקטיקות והובלת שינוי. יש לשלב בקורס ההכשרה רכישת מיומנויות לכלים הרלוונטיים:

- קבוצות מיקוד עם עובדים ומקבלי שירות
- ראיונות עם עובדים ומקבלי שירות
- סקר ארגוני
- קיום תצפיות
- ניתוח מאגר התלונות לזיהוי של תופעות המצריכות טיפול מערכתי
- מיפוי פרקטיקות ארגוניות מדירות או מפלות
- בחירה של פרקטיקות לשינוי
- יצירת חלופות לפרקטיקות מדירות או מפלות
- רתימת שותפים והנעת תהליכי שינוי

טיפול בתלונות

הממונה יהיה מעורב בטיפול בתלונות בהתאם לנוהל שהארגון יגבש (המפורט בסעיף הקודם). חשוב לציין שיש יתרונות וחסרונות להטלת תפקיד זה על הממונה: מצד אחד, חשוב שיהיה גורם שייקח אחריות על תלונות, ויש היגיון בכך שגורם זה יהיה הממונה. מצד שני, הממונה רוצה שהעובדים יהיו פתוחים איתו, ובפרט שיחשפו לפניו פרקטיקות בעייתיות שיש לשנותן. תפקידו כמטפל בתלונות עלול להתרעע אנשים מכך,

אם הם יחששו שפתיחות כזו תוביל לצעדים משמעותיים נגדם או נגד עמיתיהם לעבודה, ולא רק לשינוי בפרקטיקות הארגוניות. בנוסף לכך, יש לתת את הדעת למצבים רגישים שעלולים להתעורר: לדוגמה: מה יעשה הממונה אם תתקבל תלונה על הממונה עליו? על קולגה שלו? על כל הסוגיות הללו יש לחשוב בעת בניית מערך הטיפול בתלונות.

רצוי מאוד שהממונה יהיה חלק מקהילה שמשתפת ביידע, בניסיון, ברעיונות, בקשיים ובהצלחות. זו יכולה להיות קהילה של ממונים למניעת גזענות מארגונים שונים, או קהילה של ממונים על סוגיות שונות באותו ארגון. ככל שיש בארגון ממונים האמונים על סוגיות מקבילות - שוויון מגדרי, נגישות, גיוון תעסוקתי, רצוי לייצר פלטפורמה - כגון צוות היגוי - ללמידה הדדית ולשיתוף פעולה.

קווים מנחים לבנייה של הכשרה

פרק זה מציע קווים מנחים לבנייה של הכשרה - בין אם הכשרה למניעת גזענות ובין אם הכשרה לגיוון וכשירות תרבותית או רב-תרבותיות הכוללות יחידה למניעת גזענות.

חשוב לחזור ולהדגיש שהכשרות לבדן אינן מספיקות; הן צריכות להתקיים כחלק ממערך שלם שכולל בחינה של מדיניות, נהלים והנחיות, והטמעת שינויים ככל שאלה נדרשים; מנגנון למעקב אחר יישום השינויים; רתימת ראשי הארגון ובעלי העניין למהלכים; פורום משרדי לחשיבה, התייעצות, תכנון ומעקב; מנגנון הפועל ברציפות ולאורך זמן לאיסוף נתונים רלוונטיים; כלים לטיפול בתלונות על רקע גזעני, פעולות לשינוי תרבות ארגונית וליצירת שיח מתמשך בנושא של גזענות, מינוי גורם בכיר בארגון שיתכלל את כל המהלכים הללו, והקצאת משאבים לטובתם. בהינתן כל אלה, להכשרות יהיה ערך מוסף ורב השפעה.

אם כן, להלן קווים מנחים לבנייה של הכשרות:

1. מבנה ההכשרה

אנו ממליצים שמבנה ההכשרה יתבסס על "ההלפר": הקשבה - הכרה - אחריות - פעולה - רפלקציה.

ראשית יש להניח תשתית ללמידה ולעיסוק בנושא המורכב והטעון, הגזענות. אפשר לייצר תשתית כזו על ידי היכרות, יצירת חיבור רגשי



עם הנושא, הסכמה על כללים של שיח בטוח ומכבד, ולמידה של ההקשר הרחב יותר לתופעת הגזענות.

השלב הבא כולל למידה של הבעיה, והקשבה לנקודת המבט והחוויה של אנשים מקבוצות מודרות. יש נטייה למהר לעסוק בשאלה "אז מה עושים?" אך בשלב ראשון חשוב לשהות בבעיה ולהבין אותה לעומקה. בלי השלב הזה אי אפשר לצפות למענה של ממש, מותאם, עמוק וארוך טווח. שלב הלמידה ייצור לא רק בסיס לגיבוש מענה הולם, אלא גם ייצור חיבור רגשי וערכי לנושא, והוא הכרחי לרתימה למהלך, ליצירת מוטיבציה לשינוי ולקיימת אחריות. שלב הלמידה כולל, אם כן, **הקשבה והכרה** בבעיה.

לקיחת אחריות כולל ניתוח של האופן שבו גזענות באה לידי ביטוי בארגון "שלנו". לקיחת אחריות משמעותה שאין אנו מסתפקים בלמידה תאורטית על גזענות, או על גזענות בחברה באופן כללי, אלא אנו בודקים את עצמנו כארגון: בייחוד את הפרקטיקות הארגוניות ששקופות עבור רובנו, אבל בפועל גורמות להדרה, לאפליה ולגזענות.⁴⁵

פעולה, משמעה תכנון פעולות לשינוי, וכן תרגול וסימולציות של דוגמאות לליוונטיות - כדי לסייע במעבר מתכנון להטמעה. זאת גם הדרך לעשות את משתתפי הקורס לשותפים פעילים ולתת להם תחושת בעלות על השינויים.

רפלקציה ובחינה עצמית מתקיימים לאורך כל ההכשרה - בייחוד בשלבי הלמידה ולקיימת האחריות. מומלץ לתת כלים להטמעה של רפלקציה ובחינה עצמית כהרגל, כפעולה המתקיימת באופן שוטף ושגרתי, מתוך הבנה שהלמידה היא מתמשכת, שטעויות ייעשו ושלאפשר תמיד לדייק ולשפר - הן ברמה המערכתית והן ברמה האישית. בפרק "ארגז כלים" ישנה הצעה לסילבוס גנרי על פי מבנה זה.

2. בחירת מנחים ודוברים

חשוב שאנשים מקבוצות מודרות יהיו חלק מהפיתוח ומההדרכה של התוכנית, לא כנציגים של הקבוצה - כי הרי איש אינו יכול לייצג קבוצה של מאות אלפי או מיליוני אנשים - אלא ככאלה שיכולים להאיר "נקודות עיוורון". באנגלית העיקרון הזה נקרא "nothing about us without us" (שום דבר עלינו - בלעדיו). חשוב להביא אנשים שאינם חוששים להיות ביקורתיים, ולייצר אווירה שבה ירגישו בטוחים לומר את דעתם. כמו כן, אם ישנם שיעורים שעוסקים בקבוצות מסוימות, רצוי להזמין מומחים מאותן קבוצות להעביר את התכנים.

45 דוגמה יפה ללקיחת אחריות הוא במאמר [בקישור הזה](#) של הירחון "American Scientific" שבו הם חושפים את הגזענות והאפליה המגדרית בהיסטוריה של הירחון. הם חושבים על המחירים וההשלכות שלהם, וכן על המסקנות שעליהם ללמוד מהם בעבודתם כיום.

3. קווים מנחים להנחיה

כבר מתחילת ההכשרה ולכל אורכה, חשוב להטמיע ולשמור על שיח פורה. זהו אתגר גדול במיוחד כשעוסקים בסוגיה טעונה כל כך ורגישה כמו הגזענות. ראשית, מומלץ לבקש מהמשתתפים להקשיב במלוא תשומת הלב – לא לחשוב על תגובה בזמן שמקשיבים אלא לנשום עמוק ולהקשיב קשב נקי. שנית, מומלץ להזמין את המשתתפים לאתגר את עצמם: אם הם נוטים להיות משתתפים פעילים – שישתדלו להיות שקטים יותר וקשובים. אם הם נוטים להיות שקטים, שישתדלו להשמיע יותר את קולם. שלישית, לא לברוח: על המשתתפים להבין שהם בהכרח ירגישו חוסר נוחות בשלבים מסוימים; כנראה שחוסר נוחות מעיד על רגע של הכרה והבנה עמוקה, ואם נצליח לשהות בו – לא לברוח מפניו ולא להדוף אותו – הוא עשוי לקדם אותנו אל עבר התובנות העמוקות ביותר.

על המנחה לדעת להבחין בין תחושת אי בטחון לתחושת אי נוחות. על המנחה לוודא שכל המשתתפים מרגישים בטוחים להביע את עצמם ולהביא את עצמם באופן מלא וכנה, ושהאווירה בקבוצה מאפשרת זאת, ובו בזמן לעודד פתיחות וחקירה של תחושות האי נוחות, שיכולות לקדם הבנה טובה ומעמיקה יותר של הנושא.

ההקשבה לאנשים מקבוצות מודרות עלולה להיות קשה במיוחד לאנשים מקבוצות אחרות. מנגנוני ההכשרה, ותחושת נאמנות לנקודת המבט שלהם, מקשים מאוד על היכולת להקשיב, ולנסות להתבונן על הדברים מזווית אחרת. על כן לרוב נדרשת הכנה של משתתפי הקורס, ורתימתם למשימת ההקשבה, לפני מפגש עם דוברים מקבוצות מודרות. כמו כן, חשוב לייצר מרחב בטוח לדוברים, על מנת שירגישו נוח לשתף דברים שיכולים להיות אישיים מאוד וכואבים מאוד, ולא להעמידם במצב שבו יחושו מותקפים.

4. הכשרה ככלי להטמעה ורתימת שותפים

כפי שהוסבר בתחילת הפרק, הכשרה חייבת להיות חלק ממערך שכולל סדרה של פעולות ארגוניות. אחד התפקידים הכי משמעותיים שיכולים להיות להכשרה, הוא הסברה **והטמעה** של שינויים ארגוניים שהוחלט עליהם, ובמקביל – הצפה של פרקטיקות ארגוניות על מנת למצוא להן חלופות ומענים. בהנחה שההכשרה מועברת לאנשים שעובדים בשטח, או עובדים המודעים לדברים שקורים בשטח, יש להם הרבה ידע לגבי דברים המתרחשים ומצריכים שינוי, והן לגבי חלופות אפשריות שעדיין יקדמו את מטרות הארגון. הכשרה אפקטיבית **תרתום אותם כשותפים** מתוך הבנה ששינוי אמיתי לא יכול לקרות מבלי שהם ייקחו עליו בעלות. מוטב למפתחי הקורס לבוא מתוך עמדה של יצירת אמון ושיתוף פעולה בארגון, מאשר עמדה של top-down, הטפה או הפחדה. אנשי השטח צריכים להרגיש מספיק בטוחים על מנת להציף את הדברים שבאמת קורים בשטח, והם צריכים להרגיש רתומים למטרה על מנת שיציעו בעצמם

פתרונות, מענים וחלופות מתוך ההיכרות שלהם את השטח.

קווים מנחים אלו נועדו לסייע בבניה או התאמה של הכשרות למניעת גזענות, או הכשרות בנושאים משיקים. בכל מקרה, הכשרה צריכה להיבנות באופן מותאם לשדה העשייה ולקהל היעד, וההתמודדויות שלהם עם הנושא. בפרק "ארגז כלים", ישנה הצעה בנוסף למבנה הסילבוס הגנרי שהוזכר וגם הצעות למערכי שיעור.

מה בין גזענות לגיוון תעסוקתי, כשירות תרבותית, רב-תרבותיות ועיסוק בזהות?

"למה לא להתמקד בחיובי במקום בשלילי?"

לעיתים קרובות שאלה זו עולה כתגובה לעיסוק בסוגיה של גזענות. מסיבה זו, הכשרות לגיוון תעסוקתי, כשירות תרבותית ורב-תרבותיות, בדרך כלל עדיפות יותר על המערכות ומתקבלות בברכה מאשר הכשרות למיגור ומניעת גזענות. התאוריות הללו, והכלים שפותחו במסגרתן, חשובים מאוד בפתיחת דלתות לאנשים שהדלתות היו חסומות עבורם, והגברת היכולת של קבוצות מודרות למצות את זכויותיהם ולקבל שירותים והזדמנויות. כמו כן, הם מקדמים תרבות ארגונית שרואה בשונות ובגיוון תרבותי דבר חיובי שמעשיר את הארגון ואת חבריו, רואה עובדים/תלמידים/מקבלי שירות/לקוחות/תושבים וכו' באופן יותר שלם ומכבד, ומייצר הזדמנות להכרות בין קבוצות שונות באוכלוסייה. ואולי הכי חשוב, הן מביאות נקודות מבט נוספות לשולחן, ובכך מרחיבות את טווח הראייה של הארגון ושל כל הפרטים השייכים אליו⁴⁶.

תהליכים אלה יכולים לסייע למיגור ומניעה של גזענות, ובלבד שמתקיימים שני תנאים: הראשון, שהמיקוד ב'חיובי' לא ימנע טיפול ב'שלילי' כשהדבר מתבקש; ושנית, מודעות ל"מוקשים" שעלולים ליצור נזק ואף להגביר גזענות, גם כשהכוונה הייתה הפוכה.

בתנאי הראשון עסקנו באופן ממוקד בפרקים הקודמים. הכשרה לגיוון תעסוקתי, כשירות תרבותית או רב-תרבותיות צריכה לכלול גם תכנים העוסקים בסוגיות של גזענות על מנת ליצור את ה"משקפיים" שבעזרתם ניתן לראות את "השלילי". כפי שהוסבר במדריך זה, ה"שלילי" לפעמים מוסווה, חמקמק ומוכחש, ולכן צריך ללמוד להבחין בו, ולייצר את המרחב והאפשרות לדבר עליו. עיסוק בחיובי בלבד עלול להעביר מסר שאין נכונות ורצון לעסוק בשלילי, מה שמחזיר אותנו למחוזות ההכחשה.

46 ניתן ללמוד על כשירות תרבותית דרך המדריך "כשירות תרבותית בעבודה קהילתית", שנכתב על ידי חגי אמנון-שניר וארנה שמר, עבור משרד הרווחה והשירותים החברתיים האגף לשירותים חברתיים ואישיים השירות לעבודה קהילתית.

התנאי השני מצריך התבוננות ביקורתית על דברים שקורים, או עלולים לקרות, בהכשרות של גיוון תעסוקתי, כשירות תרבותית ורב-תרבותיות. להלן בחינה של חלק מ"מוקשים" אפשריים והצעות כיצד להימנע מהם.

1. הכללה או "קופסאות" של זהות תרבותית

הבעיה: כפי שהוסבר בפרקים הקודמים, חלוקה של אנשים לקטגוריות על פי תרבות, החליפה את החלוקה לקטגוריות על פי "גזע". אמנם במקרה של גיוון תעסוקתי או רב תרבותיות ההסתכלות על הקטגוריות הללו היא חיובית, והיא נעשית במטרה לקדם שיוויון ולא להדיר, אך היא עדיין סוג של קיטלוג, כשלמעשה – אי אפשר באמת לחלק אנשים ל"קופסאות" ברורות ומוגדרות על פי השתייכותם התרבותית או האתנית. הרבה אנשים שייכים לכמה "קופסאות" בו זמנית ואחרים אינם שייכים לאף אחת מן ה"קופסאות" המוצעות. כמו כן, זהויות של אנשים אינן מורכבות רק מהשתייכותם התרבותית אלא ממרכיבים רבים אחרים כגון מגדר, גיל או דור, נטייה מינית, מצב סוציו-אקונומי, השקפה פוליטית, השכלה, זהות מקצועית, רמת דתיות, מוגבלות פיזית או נפשית ועוד, וכן הן מושפעות מחוויות חיים ספציפיות שלהם, של בני משפחתם ומכריהם. על כן, החלוקה ל"קופסאות" על פי השתייכות תרבותית בלבד משקפת את המגוון האנושי באופן צר וחוטא למציאות. לדוגמה, בישראל של ימינו, מארגנים של פאנל "רב-תרבותי" ידאגו שיהיה בו אנשים ממספר קבוצות תרבותיות בולטות (לרוב תוך התעלמות מקבוצות יותר קטנות או זהויות יותר מורכבות), ומספר שווה, פחות או יותר, של גברים ונשים. ועם זאת, לרוב כולם יהיו מאותה קבוצה סוציו-אקונומית ואותה קבוצת גיל – ומשום כך מבחינות מסוימות חולקים נקודת מבט מאוד דומה. אחת התוצאות של הדגש הכמעט בלעדי על השונות התרבותית, היא שדוברים מתוך כל קבוצה נתפסים כנציגים שלה, תוך התעלמות מן המורכבות של הזהות הספציפית שלהם, מן המגוון שיש בתוך הקבוצה שהם לכאורה מייצגים, וגם מן הדמיון הרב שיש בין אנשים מקבוצות שונות. דובר **מקרב** הקבוצה, הופך בעל כורחו לדובר **של** הקבוצה, למסביר של כל התופעות שקשורות אליה, ואף לעיתים נתפס כאחראי לכל המעשים של כל הפרטים שבה.

העצה: דגש על ריבוי זהויות: במקום לעסוק רק בזהות תרבותית – לפתח מודעות לריבוי הזהויות שיש לכל אדם: מגדרית, תרבותית, לאומית, קהילתית, משפחתית, דתית, דורית, נטייה מינית, מקצועית, זהות שמבוססת על תחומי עניין, עמדות, כישורים וכישרונות ועוד. כמו כן, זהות היא דבר דינאמי וגמיש – חלקים שונים בה מקבלים משקל שונה בתקופות שונות בחיים ובהקשרים שונים (לדוגמה בהקשר אחד הזהות המקצועית יותר משמעותית, בהקשר אחר הזהות הדתית יותר משמעותית, ובהקשר אחר הזהות המגדרית יותר משמעותית). התבוננות זו, לא רק שהיא יותר תואמת את

המציאות, היא גם מאפשרת לראות אנשים כמורכבים ומעניינים וכן לייצר הזדהות בין אנשים מקבוצות תרבותיות שונות. כמו כן, חשוב להכיר באופן שבו זהויות שונות מצטלבות (מה שנקרא "הצטלבויות", או באנגלית intersectionality) ובכך יוצרות חוויות חיים ייחודיות. לדוגמה, לגברים ונשים מאותה קבוצת זהות יש התמודדויות שונות בתכלית. כך גם ישנם הבדלים בהתמודדויות בין עשירים לעניים, בעלי מקצוע שונים, להט"בים והטרנסקסואלים, דתיים וחילונים, אנשים בגיל שונה, וכו'.

להתעלם מזהות או להתייחס לזהות? לעיתים קרובות מתעוררת דילמה בין שתי גישות לקידום השוויון: על פי האחת יש להתעלם, או להיות "עיוורים" לסממני זהות קבוצתית ולהתייחס לכלולם בשווה כאינדיבידואלים. על פי השנייה יש לתת מקום לשונות ולהכיר בזהויות ובמצבי החיים השונים שהן מייצרות. מחד, ההתייחסות לזהות יכולה להדיר, להסליל, לחזק סטראוטיפים ולגרום לאנשים תחושה של כלאים בתוך "קופסאות" של זהות, ומאידך היא יכולה להעצים את האנשים ולתת להם תחושה שרואים ומבינים אותם. במקום להכריע בין שתי הגישות הללו, השאלה שצריכה להישאל תמיד היא: מתי ההתייחסות לזהות - מקדמת ומחזקת, ומתי היא מחלישה או מסלילה? (Pollock, 2008). לדוגמה, במרחב חינוכי, ככל שמדובר בציפיות להישגים או הכוונה למיקוד במקצועות מסוימים - התייחסות זו עלולה לפגוע. לעומת זאת, למידה ושיתוף בנושא זהות ותרבות יכולים לחזק ולהעצים.

2. מידע תרבותי

הבעיה: דבר נפוץ בהכשרות של גיוון וכשירות תרבותית הן יחידות הלימוד על הקבוצות המודרות (יחידה על ערבים, יחידה על חרדים, יחידה על יוצאי אתיופיה וכו'). מטרת יחידות אלה (שלו רוב נלמדות בין שעה ליום אחד), היא היכרות של משתתפי ההכשרה עם התרבות ועם המאפיינים של הקבוצה (פעמים רבות מופיעה המילה "מאפיינים" בכותרת של יחידת הלימוד). שיח על "מאפיינים" של קבוצה שמונה עשרות ומאות אלפים ואף מיליונים מזמן הכללה בעייתית, שעלולה להגיע לכדי גזענות. גם "היכרות עם תרבות" לא יכולה להיעשות באופן מכבד ומעמיק דיו בתוך שעה לימוד אחת, או יום, או אפילו שבוע. היכרות עם תרבות היא משימה לשנים, וגם אז תמיד היא תהיה מוגבלת. אין זה מקטין את ערך הלמידה והחשיפה להיכרות גם בטווח המוגבל המתאפשר; אך הסכנה היא שיחידות היכרות מעין אלו ייצרו אצל המשתתף אשליה שכעת, משהשלים את יחידת הלימוד, הוא מכיר או מבין את התרבות. יש גם חשש ש"הבנה" זו תקבע דעות קדומות וסטראוטיפים, ותקדם הבנה שטחית ודלה של התרבות הנלמדת. באחד מאוגדני ההכשרה לרב-תרבותיות בארגון גדול בארץ נכתב בהוראות למדריך: "**אמור:** עכשיו משהכרנו את התרבות הבדואית, נעבור ל...". ברור שגישה כזו, לא רק שאינה מכבדת את התרבות (את ההבנה של מהי

תרבות במובנה הכללי, ואת ההיכרות עם התרבות הבודאית בפרט), היא מעבירה מסר הפוך מהמצופה: במקום שהמשתתפים ילמדו שיש הרבה דברים שהם אינם מבינים, הם חשים מחוזקים בהיכרותם, והם משוכנעים שכעת הם מבינים יותר. התוצאה היא שבמקום שהלומדים יהיו צנועים יותר, ויכירו ביכולת המוגבלת שלהם להבין, כעת הם עלולים דווקא להתנשא – כי מעתה, לא רק שהם משתייכים לקבוצה ההגמונית, הם כביכול גם בעלי ידע על הקבוצה המודרת.

בנוסף לכך, יש לשאול את השאלה: מי מנחה או מלמד את היחידות הללו? האם אדם מתוך הקבוצה המודרת עצמה, מי שיכול להציג נקודת מבט "מבפנים", או שהמציג הוא אדם מחוץ לקבוצה? אם זה אדם מחוץ לקבוצה – נשאל כיצד הוא רכש את הידע שהוא מעביר? ואיזה מסר עובר מכך שאדם חיצוני לקבוצה מדבר על הקבוצה במקום לדבר עם אנשים מתוך הקבוצה?; במצב כזה, גם הדובר וגם המשתתפים מסתכלים על הקבוצה "מבחוץ" – מאפיינים אותה, מנתחים אותה, קובעים איזה ידע עליה הוא רלוונטי ואיזה איננו רלוונטי... במקרים רבים המבט החיצוני הזה במקרים רבים עלול להיות שטחי, פטרוני, מכליל – ולכן, עלול להיות גם גזעני.

העצה: במקום ללמד מידע שטחי, חלקי וסטראוטיפי על הקבוצות השונות, ההכשרה צריכה ללמד צניעות והכרה בכך שההבנה של אדם הצופה בקבוצה מבחוץ, לעולם תהיה חלקית, ולכן עלולה להיות שגויה, ועל בסיס זה לתת לצופה הלומד כלים להתנהלות במצב שבו עלול להיות חוסר הבנה.

אם בכל זאת יש צורך או רצון להעביר מידע תרבותי, מן הראוי שמידע זה יועבר על ידי אנשים בעלי ידע והכשרה רלוונטית מתוך הקבוצה – לדבר "עם" במקום לדבר "על" – וכן, לוודא שמוצגות נקודות מבט שונות בתוך הקבוצה, כדי לייצר תמונה מורכבת במקום תמונה מכלילה וסטריאוטיפית.

3. חלוקה ל"רגילים" ו"לא רגילים"

הבעיה: פעמים רבות בהכשרות מעין אלו, הנחת היסוד שאיננה נאמרת במפורש, היא שיש "רגילים", שהתרבות שלהם מובנת מאליה ואין צורך להתעכב עליה (קרי, בני הקבוצה ההגמונית ובנותיה), ויש "לא רגילים", שלהם צריך לתת יחס מיוחד, וללמוד על תרבותם, כדי שישתלבו. הנחה זו גם שגויה וגם בעייתית: ראשית, יש אלמנטים בתוך תרבות הקבוצה ההגמונית ("הרגילה"), שגם הם מצריכים למידה וכלים להתמודדות. לדוגמה, כל דור הוא בבחינת תת-קבוצה עם תרבות, מנטליות, הרגלים ו"מאפיינים" שונים מאוד מזורות אחרים. שנית, יהיו הרבה מאוד אנשים מתוך הקבוצות המודרות ("הלא רגילות"), ש"מאפייני" הקבוצה שנלמדים בקורס כלל לא חלים עליהם, והם אינם זקוקים או רוצים שום יחס מיוחד.

העצה: כלים טובים יסייעו להתמודד עם מצבים מורכבים, בין שיש בהם אלמנט

תרבותי שונה ובין שאין. לדוגמה עבודה עם חוזקות, רפלקציה ובדיקה עצמית, פיתוח אמפתיה, כלים של דיאלוג, הקשבה עמוקה ושאלת שאלות – כל אלה יכולים להיטיב עם כולם, ואין צורך להדביק עליהם את התווית של כשירות תרבותית, כאילו הם נחוצים לעבודה רק עבור אנשים השייכים לקבוצות ה"אחרות".

שונות תרבותית של קבוצה מודרת אינה לקות, גם אם היא מערימה קשיים לשני הצדדים במפגשה עם הקבוצה ההגמונית. תפיסה זו לא רק גובלת בגזענות, אלא גם מחטיאה את הערך המוסף שיכול להיות במגוון אנושי, את הפוטנציאל להעשיר, להפרות ולחזק הן את הארגון והן את הפרטים השייכים אליו.

4. איכות - לא רק כמות, או: מי קובע את המוזיקה?

הבעיה: אם מקום מגוון ומכיל משול למסיבה, אל לנו להסתפק בשאלה האם כולם הוזמנו או האם יש סלקטור שעומד בכניסה שמונע מאנשים מסוימים להיכנס. עלינו לשאול גם: מי קובע איזו מוזיקה תושמע, האם יש קוד לבוש? איזה אוכל יוגש? במילים אחרות: מי מקבל את ההחלטות?

אם חברי הקבוצה ההגמונית הם השולטים והמחליטים, והם רק מכילים "אחרים", אזי המקום אינו באמת מגוון או רב-תרבותי. רב-תרבותיות אמיתית מחייבת שיתוף בקבלת החלטות, בכוח ובהון; היא מתייחסת לאיכות ההשתתפות של אוכלוסיות מגוונות בארגון, ולא רק לכמות.

העצה: לשים דגש - הן ביעדים והן בשיח בנושא - על איכות השיתוף של אוכלוסיות מגוונות בקבלת ההחלטות ובדרגים הבכירים של הארגון.

גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות הם תחומים משיקים ומשלימים הפועלים למען אותו חזון. מטרת הנקודות הנ"ל היא למנוע מגמות סותרות, ולסייע בשיפור הממשק ושיתוף הפעולה.

פרק 5 | רפלקציה

המשך בחינה עצמית ודיאלוג

התוצאה החשובה ביותר שיכולה להתקבל מהתהליך המתואר במדריך זה, היא הנכונות והיכולת להמשיך לבחון את עצמנו – כפרטים וכארגון – ולייצר תשתית לדיאלוג מתמשך בסוגיות של גזענות ואפליה. ברמה הארגונית, כלים כגון קביעת יעדים ומדדים לבקרה, ועדת מעקב, דו"חות מעקב, מחקרי יישום, ואיסוף נתונים רלוונטיים כעניין שגרתי, יכולים לסייע לארגון להמשיך ולבדוק את עצמו. ברמה האישית, נדרשת מחויבות להמשיך ולחשוף את עצמנו לנקודות מבט שונות, להיות פתוחים להתבונן דרכן על המציאות, ולהיות קשובים ונכונים לבדוק גם את הפעולות וההטיות של עצמנו. יצירת תשתית לדיאלוג מתמשך – בין אם באופן מסודר וקבוע, ובין אם במכוונות ובנכונות לשיח – תאפשר הצפה של פרקטיקות, תופעות ואירועים באופן שיאפשר לתת להם מענה הולם ומיידי. מעבר לכך, ככל שנתרגל יותר לשיח זה, כך נצליח להשיל מאיתנו את תחושות האי-נוחות, המבוכה והאשמה, ונוכל לדבר על הדברים באופן ישיר ופתוח.

לא בכדי "ההלפר" הוא מודל מעגלי. הנכונות להמשך בחינה עצמית ודיאלוג, מובילה חזרה ל"הקשבה", ומכאן לשאר השלבים – הכרה, לקיחת אחריות, פעולה, רפלקציה ושוב הקשבה – שימשיכו להתקיים באופן שוטף. בסופו של יום, "ההלפר" יסייע ליצירת תרבות ארגונית שמעודדת הצפה של תופעות ופרקטיקות מפלות, מדירות או גזעניות, כדי לתת להם מענה מותאם ולהוביל לשיפור מתמיד של הארגון.

פרק 6 | ארגז כלים

הצעה למבנה של סילבוס

שלב וו: יצירת מענים	שלב וו: למידת הבעיה	שלב ו: פתיחה, רתימה והקשר
יצירת התערבויות ב- 4 ממדים, בכללן חלופות לפרקטיקות מדירות	גזענות - מהי?	היכרות
רתימת שותפים והנעת שינוי	לימוד נקודות מבט של אוכלוסיות מודרות	הסכמה על כללי למידה
טיפול בתלונות	אבחון ארגוני - ניתוח על פי מודל 4 ממדים	חיבור רגשי לנושא
בניית תכנית עבודה ובקרה	אבחון פרקטיקות מדירות בארגון	הבנה של הקשר - הבניות חברתיות

סילבוס להכשרה חייב להיות מותאם לאופי הארגון, לגודלו, למטרותיו, לפעילותו ולארגונו הייחודיים. מבנה סילבוס גנרי זה הוא בגדר הצעה, והוא מצריך, כמובן, את ההתאמות הנדרשות. המבנה מבוסס על כמה עקרונות ראשית - בבואנו לעסוק בסוגיה מורכבת וטעונה כגזענות עלינו להתחיל מיצירת סביבה לימודית מאפשרת. שנית, עלינו ללמוד לעומק את הבעיה לפני שאנו פונים ליצירת מענה, ושלישית, תהליך למידה המבוסס על "ההלפר". על כן אנו מציעים לחלק את הקורס לשלושה חלקים:

החלק הראשון - פתיחה, רתימה והקשר - יכלול את המטרות הבאות:

- **היכרות** בין המשתתפים, ליצירת תשתית ליחסים של הקשבה וכבוד הדדי
- יצירת בסיס ללמידה ולשיח פורה **על ידי הסכמה על כללים** ליצירת מרחב בטוח - וחיידוד ההבדל בין אי נוחות - שהיא מקדמת ללמידה - לתחושה של מרחב לא מוגן.
- יצירת **חיבור רגשי** לנושא דרך חיבור אישי לחוויה של מודרות ולסוגיות של זהות. חיבור רגשי לנושא הוא קריטי הן ליצירת בסיס עמוק להבנה, והן ליצירת מוטיבציה ללמידה ולהנעה לשינוי.

- הבנה של **ההקשר הרחב** יותר של מבנה חברתי, כמבוא לסוגיית הגזענות; הבנה זו כוללת העמקה בקשר בין גזענות ממסדית למעמד סוציו-אקונומי.

החלק השני – למידת הבעיה – יכלול את המטרות הבאות:

- יצירת דיון בסוגיות שהועלו בפרק "**מהי גזענות?**" של מדריך זה, למידה כללית על **הרקע ההיסטורי** של התופעה, הגדרת המושג והבהרה של מושגים נלווים
- למידה של **נקודת המבט** של אוכלוסיות הסובלות מגזענות – הן באופן כללי בחברה, והן באופן ספציפי בעובדים בארגון או בקרב אנשים הבאים במגע עם הארגון.
- ניתוח תופעות בארגון על פי **מודל 4 ממדים**
- הצפה וזיהוי של **פרקטיקות מדירות** בארגון – למידת כלים לאבחון, קיום האבחון, סיווג וניתוח הפרקטיקות ובחירה של פרקטיקות לשינוי.
- למידה של **הידע המשפטי** הרלוונטי - עם דגש על הכלים המשפטיים הקיימים

החלק השלישי – יצירת מענה – יכלול את המטרות הבאות:

- יצירת **התערבויות ב-4 ממדים** על פי הניתוח מהחלק הקודם
- יצירת **חלופות לפרקטיקות** ארגוניות מדירות שנבחנו
- למידה של **שינויים ארגוניים** (לרבות הנחיות ונהלים, מדיניות, איסוף נתונים וכו') שהארגון החליט עליהם כחלק ממהלכים ארגוניים כוללים למיגור ומניעת גזענות
- **מיפוי שותפים ובעלי עניין**, למידת כלים לרתימת שותפים ולהנעת תהליכי שינוי
- למידת תהליכים ומיומנויות **לטיפול בתלונות** – למידת הליך הטיפול כפי שהארגון קבע וביצוע התאמות לפי הצורך, פיתוח מיומנויות בין אישיות לטיפול בתלונות
- **בניית תכנית עבודה** שתכלול הטמעת השינויים הארגוניים, התערבויות וחלופות שפותחו בקורס, ובניית **תכנית למעקב ובקרה** על יישום ושינוי בתוצאות

ככלל, מומלץ שהקורס - וככל שמתאפשר, גם כל מפגש - יחל עם חיבור אישי או רגשי לנושא, ימשיך בהקניית ידע וכלים, ויסתיים בהפנמה של הידע – אם באמצעות דיון, ואם באמצעות תרגול. כמו כן מומלץ שמערכי השיעור יכללו שילוב של מתודות, כדי לייצר מפגשים דינאמיים ומעניינים. ישנם שיעורים (כגון מיפוי ורתימת שותפים והטמעת שינויים, בניית תכנית עבודה ובקרה וכד') שיש לתכנן על פי הכלים המקובלים בארגון ועל כן לא יפורטו במדריך זה. רוב הפעילויות המוצעות בארגז הכלים מתאימים לקבוצות של עד 20 איש, הגודל האופטימלי ללמידה בסדנאות ולדיון.

רעיונות למערכי שיעור ולפעילויות

פרק זה כולל הצעות למערכי שיעור, לסדנאות ולפעילויות על פי מבנה הסילבוס המוצע. הפרק מציע "בנק" של פעילויות, אך יש לבחור מתוכו את הפעילויות המתאימות לקהל היעד, וכן לבצע בהן התאמות ככל הנדרש. מערכי השיעור יותאמו, כמובן, לאורך המפגש ולאורך הקורס. חלק גדול מן הפעילויות המוצעות שואבות השראה מסדנאות שפותחו בארץ ובחו"ל, והייתה לי הזכות לחוות אותן כמשתתפת או כעמיתה. במקום שבו מקור הסדנה ידוע, הוא מצוין בהפניות. הפעילויות מובאות כאן על פי החלוקה לשלושת השלבים של הלמידה המוצעים בסילבוס הגנרי.

פעילויות לחלק ראשון: פתיחה, רתימה והקשר

1. ספיד דייטינג:⁴⁷

מטרה: היכרות, יצירת שיח ראשוני בנושא גזענות או זהות, חיבור אישי לנושא

חומרים ועזרים: פעמון

סידור המרחב: כיסאות כמספר המשתתפים, ושאלות מוכנות מראש. הכיסאות מסודרים במעגל פנימי ובמעגל חיצוני במספרים שווים (לדוגמה – אם יש עשרים משתתפים – עשרה כיסאות יוקצו למעגל הפנימי ועשרה למעגל החיצוני). הכיסאות במעגל הפנימי פונים כלפי חוץ והכיסאות במעגל החיצוני פונים כלפי פנים, כך שכל זוג כיסאות ממוקם זה מול זה.

פעילות: חצי מהמשתתפים יושבים בכיסאות במעגל הפנימי, והם אינם קמים ממקומם במהלך כל התרגיל. החצי השני של המשתתפים יושבים בכיסאות במעגל החיצוני, ובכל פעם שהמנחה מצלצל בפעמון הם קמים, ועוברים לכיסא שמימנם. כך נוצרים זוגות לשיח קצר, והם מתחלפים כחמש עד שש פעמים (לפי מספר המשתתפים והזמן המוקדש לתרגיל).

המנחה מצלצל בפעמון כל שתי דקות. אחרי כל צלצול בפעמון, הוא מקריא שאלה, וכל זוג דן בה עד הצלצול הבא. השאלות הראשונות יכולות להיות שאלות של היכרות אישית. השאלות הבאות יכולות להיות בנושא זהות, או בנושא של חוויות של הדרה או אפליה, לפי מטרת השיעור.

שאלות בנושא זהות - ציין או צייני:

47 פיתוח: יפה בנייה, אילנית דרור, גליה בונה

- מרכיב זהות מרכזי עבורי
 - מרכיב זהות שבחתי בו
 - מרכיב זהות שהוכתב לי
 - מרכיב זהות שצירפתי לעצמי לאחרונה
 - מרכיב זהות שגורם לי לחוסר נוחות
 - זהות שאני רוצה להכיר לעומק
 - זהות שמאיימת עליי
 - זהות שמייצרת רתיעה
 - זהות שאינני רוצה לוותר עליה
- שאלות בנושא חוויות של הדרה או אפליה:
- רגע שבו הרגשתי לא שייך/ת
 - רגע שבו התביישתי בזהות שלי
 - חוויה של הדרה או אפליה או הקטנה שחוויתי
 - חוויה של הדרה או אפליה או הקטנה שהייתי עד/ה לו
 - חוויה של הדרה או אפליה או הקטנה שבה הייתי בצד המדיר
 - אילו תחושות עלו בי כשסיפרתי את הסיפורים האלה?
 - אילו תחושות עלו בי כששמעתי את הסיפורים האלה?
- לאחר כחצי שעה, מכנסים את כולם יחד (מסדרים מעגל גדול) ומקיימים דיון. שאלות מנחות לדיון:
- דבר שלמדתי על עצמי במהלך השיחות
 - משהו מעניין, מפתיע שלמדתי על אחרים או על מישהו אחר
 - עם איזה מרכיב זהות קל לנו, עם איזה קשה לנו ולמה?
 - משהו שהייתי רוצה להעמיק בו והתוודעתי אליו בעקבות התרגיל?

2. כרטיסיות זהות⁴⁸

מטרה: יצירת שיח ראשוני בנושא זהויות בחברה, וכיצד אנו מרגישים כלפיהם

חומרים ועזרים: כרטיסיות שעל כל אחת כתוב קבוצת זהות אחת: ישראלית, דתי, חילונית, אישה, גבר, פמיניסטית, יהודי, פלסטיני, מזרחית, מוסלמית, הומו, אשכנזי, מסורתית, חרדי, אתיופית, דתי לאומי, לסבית, דרוזי, אתאיסט וכד'

סידור המרחב: מרחב פתוח, ללא כיסאות

פעילות: מפזרים את הכרטיסיות במרחב. המנחה מקריא את השאלות בנושא זהות מהתרגיל הקודם, ואחרי כל שאלה, כל משתתף נעמד ליד הכרטיסיה שהוא

48 פיתוח: אילנית פינטו-דרור

בוחר. המשתתפים שנעמדו ליד אותה כרטיסייה דנים כמה דקות על הבחירה שלהם, עד שהמנחה מקריא את השאלה הבאה וחוזר חלילה. אפשר לבקש הסברים קצרים לבחירות של האנשים היכן לעמוד (כל פעם לשמוע שניים עד שלושה אנשים).

3. שוברים את הקרח⁴⁹

מטרה: היכרות, יצירת שיח ראשוני בנושא גזענות, חיבור אישי לנושא

חומרים ועזרים: מוזיקה

סידור המרחב: חלל פתוח (ללא כיסאות)

פעילות: המשתתפים הולכים בחדר לצלילי מוזיקה, והמנחה מרים כל פעם מספר אצבעות שונה (פעם שלוש, פעם ארבע ופעם חמש). כשהמנחה עוצר את המוזיקה המשתתפים צריכים להתכנס לקבוצות על פי מספר האצבעות שהמנחה הרים (קבוצות של שלוש, של ארבע או של חמש). המנחה שואל כל פעם שאלה אחרת והמשתתפים מתבקשים לדון בה חמש דקות:

- כשמדברים על גזענות אני מרגיש...
 - מתי הייתה הפעם האחרונה שבה דיברנו על גזענות בארגון שלי?
 - מה האתגר הכי גדול שלי בשיחה על גזענות?
- אחרי חמש הדקות לדיון של כל שאלה, המנחה מבקש מכמה אנשים מקבוצות שונות לשתף דברים שעלו בדיון.

4. השלמת משפטים⁵⁰

מטרה: יצירת שיח ראשוני בנושא גזענות, חיבור אישי לנושא

חומרים ועזרים: עטים ודפים מודפסים מוכנים מראש, ובהם התחלות של משפטים

ושורות ריקות (שנועדו להשלמת המשפטים):

1. כשאני שומע/ת את המילה גזענות אני חושב/ת על...
2. בישראל או בארגון שלנו הגזענות היא...
3. אינני מבין/נה.....
4. אני מאמין/ה...
5. נראה לי שמקור הבעיה...
6. כשמדברים על גזענות אני מרגיש/ה...
7. מעצבן אותי ש...
8. אני חושב/ת שצריך...

49 פיתוח: Center for Racial Justice in Education

50 פיתוח: גליה בונה

9. אילו זה היה תלוי בי...

סידור המרחב: כיסאות מסודרים במעגל

פעילות: כל משתתף מקבל דף ומתבקש להשלים את המשפטים, בלי לכתוב על הדף את השם שלו/ה. אחרי שמסיימים, המשתתפים מניחים את הדפים הפוך על הרצפה במרכז החדר, מסתובבים בחדר ואז אוספים דף של מישהו אחר. כל משתתף קורא את הדף שאסף, ואז מסמן משפט אחד שתפס את תשומת ליבו במיוחד: אם הוא עורר בו הזדהות, התנגדות, תובנות או שאלות.

כשכולם מסיימים, עושים סבב וכל אחד מקריא את המשפט שהוא בחר, ומסביר למה בחר במשפט זה ומה הוא עורר בו/ה

5. ריבוי זהויות

מטרה: היכרות, המחשה ויצירת מודעות לריבוי זהויות, דמיון בין אנשים מקבוצות שונות ושונות בתוך קבוצות.

חומרים ועזרים: אין

סידור המרחב: מרחב פתוח (ללא כיסאות)

פעילות: המשתתפים פזורים במרחב. כל אחד, בעיתוי שהוא בוחר, מצהיר על זהות אחת שלו (לדוגמה: אני מוזיקאי, אני בכורה, אני נוצרי, אני חילונית, אני מורה וכד'), תוך כדי שהוא צועד צעד אחד קדימה. כל שאר המשתתפים מסתדרים במרחב בהתאם למידה שהצהרה זו נכונה עבורם: מי שהצהרה נכונה גם עבורו, עומד קרוב אליו. מי שהצהרה לא נכונה עבורו, עומד רחוק ממנו. מי שהצהרה נכונה לגביו במידה מעטה, עומד במרחק מה ממנו – במידה המשקפת זאת.

כך המרחב נהיה מרחב דינאמי – קבוצות מתגבשות ומתפרקות, וכל רגע נוצרות קבוצות חדשות. התרגיל משקף את ריבוי הזהויות שיש לכל אחד, ואת האפשרויות האינסופיות לחיבורים ולנקודות דמיון בין קבוצות, כמו גם לשונות גדולה בתוך קבוצות. בסוף התרגיל מקיימים דיון: מה התרגיל שיקף? מה היה מפתיע? מה היה לא נוח? אילו תובנות עלו?

6. מה אני?⁵¹

מטרה: למידת ההקשר – הבניות חברתיות; העמקה בנושא זהות, הבנה כיצד זהויות מתגבשות

חומרים ועזרים: דף וכלי כתיבה לכל משתתף, לוח למנחה

51 פיתוח: בוורלי טאטום דניאל (Tatum, 1997))

סידור המרחב: ישיבה במעגל

פעילות: המנחה כותב/ת על הלוח: "אני..., ..., ..."

כל משתתף כותב את המשפט בדף שלו, כשהוא משלים את החסר. כשהמשתתפים מסיימים, המנחה מציב על הלוח טבלה ולה שלוש עמודות (זהויות שצינו ראשונות, שניות, שלישיות), והוא מבקש מכל משתתף להקריא, והמנחה ממלא את הטבלה בהתאם.

מקיימים דיון: אילו זהויות אנשים ציינו כראשונות? מה משותף להן?⁵²

7. הסכמה על כללי למידה⁵³

מטרה: לייצר הסכמה על כללי שיחה למהלך הקורס

חומרים ועזרים: לוח

סידור המרחב: ישיבה במעגל

פעילות: כפי שהוסבר במדריך, חשוב להסכים על כללי למידה ועל עקרונות של שיח כבר במפגש הראשון, כדי לייצר מרחב בטוח וקרקע פורייה ללמידה. בהקשר זה יש להסביר את ההבדל בין תחושת מוגנות וביטחון, לתחושת חוסר נוחות. תחושת חוסר נוחות היא כמעט הכרח ללמידה מעמיקה על גזענות, ואין צורך להיבהל ממנה ובוודאי שלא להימנע ממנה. להפך – פעמים רבות, הרגעים של חוסר הנוחות הם הרגעים החשובים ביותר ללמידה. לעומת זאת, תחושת חוסר מוגנות או חוסר ביטחון נוצרת כאשר משתתף מרגיש מותקף או מושתק, וזו תחושה שאינה תורמת ללמידה, אלא פוגעת בה. כדי להבטיח מרחב מוגן שמאפשר אי נוחות, על המשתתפים להסכים על כמה כללים שיהיו מקובלים על כולם. בשלב ראשון מומלץ לבקש מהמשתתפים להציע כללים שסייעו להם להרגיש בטוחים במרחב, ואז להוסיף את הכללים הבאים:

- **באים ללמוד ולהעז** – לכולנו יש ידע קודם בנושאים שנדבר עליהם, אך לכולנו יש גם מה ללמוד. להעז משמעו – לדבר יותר למי שנוטה להימנע מלהשמיע את קולו, ולהקשיב יותר למי שנוטה לדבר.
- **לא בורחים** – גם ברגעים הלא נוחים – נושמים עמוק ונשארים בשיח.
- **מקשיבים באמת** – כשמישהו אחר מדבר, לא חושבים מה לענות תוך כדי הקשבה. מקשיבים באמת, ואם לא מבינים – שואלים.
- **להבחין בין כוונה לתוצאה** – אם דרכתני למישהי על הבוהן ושברתי אותה, עליי

52 בוורלי טאטום דניאל מצאה שלרוב, אנשים יצינו זהויות מודרות יותר מאשר זהויות דומיננטיות, כי האחרונות הן "ברורות מאליו" ואין צורך לציין אותן, ואילו זהויות מודרות גורות התייחסות מתמדת; החברה תמיד אומרת לאנשים מזהויות מודרות "אתם ____", וזה גורם לאדם לאמץ את הזהות הזו כזהות שמגדירה אותו.

53 פיתוח: [Undoing Racism: The People's Institute for Survival and Beyond](#)

להכיר בכך ששברתי לה את הבהון גם אם לא התכוונתי להכאיב ולשבור. יש לקחת אחריות על תוצאות גם כשהכוונות היו טובות. כמו כן, לצד עידוד שיח כן ופתוח – יש ערך בחשיבה על ניסוח שיאפשר הקשבה והבנה, ולא פגיעה.

- לקבל מראש את העובדה **שהנושא לא ייפתר וייסגר במהלך ההכשרה**. המטרה היא להתחיל דיאלוג, ולתת למשתתפים כלים כדי לקיים אותו. בתום השיחה על הכללים, וכתיבתם על לוח, חשוב לשאול אם כולם מקבלים אותם על עצמם.

8. שיתוף חוויה אישית

מטרה: לייצר חיבור רגשי לנושא

חומרים ועזרים: דפים וכלי כתיבה לכל משתתף

סידור המרחב: נוח לעבודה עצמית

פעילות: המנחה מבקש מכל משתתף להיזכר בחוויה של מודרות, אפליה, גזענות, על כל רקע שהוא, ולכתוב עליה. אפשר להתאים את המשימה ולתת לה כותרת אחרת, כגון: "רגע שראו בי סטריאוטיפ ולא את מי שאני". אחר כך לשתף בזוגות או בקבוצה, ולקיים דיון ובו שאלות כגון: מה היו נקודות הדמיון או המשותף בין הסיפורים? אילו עקרונות עולים מהסיפורים על חוויות של הדרה, אפליה, גזענות? אפשרות נוספת להנחיה: "מה המושג גזענות מעורר בך? כיצד אני פוגש/ת את הגזענות". התשובה יכולה לכלול זיכרונות, תחושות, דעות, וכד'

9. סליחה על השאלה

מטרה: היכרות, לייצר חיבור רגשי לנושא, לייצר שיח ראשוני בנושא

חומרים ועזרים: כרטיסיות ריקות (שלוש לכל משתתף) וכלי כתיבה לכל משתתף

סידור המרחב: חצי מעגל, וכיסא אחד מולו

פעילות: כל משתתף כותב שלוש שאלות בנושא גזענות או אפליה או הדרה או זהות, על שלוש כרטיסיות שונות – אלו שאלות שמעניינות אותו, ושקשה לו לשאול. המנחה אוסף את הכרטיסיות, מזמין מתנדב או מתנדבת לשבת על הכיסא מול הקהל, להרים כרטיסייה ולענות עליה. אחרי שלוש כרטיסיות, מזמינים מישהו אחר. (מותר למשתתף לדלג על שאלה אם הוא אינו מעוניין לענות עליה).

אחרי התרגיל, אפשר להקרין פרק רלוונטי מתוך "סליחה על השאלה" של תאגיד השידור כאן.

10. מרכז ושוליים

מטרה: למידת ההקשר – הבניות חברתיות; לייצר חיבור אישי לנושא

חומרים ועזרים: אין

סידור המרחב: מרחב פתוח, ללא כיסאות. הפעילות מתאימה לקבוצה מגוונת.

פעילות: המנחה אומר שמרכז החדר מסמל את מרכז החברה, וקירות החדר – את שולי החברה, והוא מבקש מכל אחד לעמוד במקום בחדר שמסמל את המקום שלו בחברה, כפי שהוא מרגיש.

המנחה מבקש מכולם להתבונן בחדר, ואז מבקש מכל משתתף להסביר למה נעמד במקום שנעמד.

11. סימולציה, הבנייה חברתית ויחסי כוח⁵⁴

מטרה: למידת ההקשר – הבניות חברתיות; להמחיש כיצד חברה מבנה קבוצות

עם רמות שונות של כוח, פריבילגיות (זכויות יתר) ומשאבים.

חומרים ועזרים:

- מדבקות עגולות קטנות בצבעים כתום, ירוק, חצי כתום חצי ירוק (בכמות שווה)
- שישה דגלים קטנים עם מעמד פלסטיק – שלושה כתומים, שלושה ירוקים, דפים ועטים.
- חומרים לתרגיל 1: 140 מטבעות בצבע זהב, ארבע כוסות פלסטיק גדולים, 7 הצהרות מס מודפסות (ראה נספח 1)

סידור המרחב: שלושה שולחנות עגולים (אם אפשר) ומסביב כל שולחן מספר שווה של כיסאות. על שולחן אחד שני דגלים כתומים, על שולחן שני דגל אחד כתום ודגל אחד ירוק, על שולחן שלישי שני דגלים ירוקים. על כל שולחן כמה דפים ועטים.

פעילות: הסבר מפורט על הפעילות אפשר למצוא בנספח 2 או [בקישור הזה](#).

12. משחק מונופול

מטרה: למידת ההקשר – הבניות חברתיות; להמחיש את הקשר בין מניעת גישה

למשאבים לבין תחושת ערך ושייכות לחברה

חומרים ועזרים: משחקי מונופול (אחד לכל שישה או תשעה משתתפים)

סידור המרחב: שולחנות ושישה או תשעה כיסאות סביב כל שולחן

פעילות: מתחילים לשחק כאשר שניים או שלושה מהשחקנים מקבלים 2,000

54 פיתוח: Beyond Diversity Resource Center

שקל כל אחד, שניים או שלושה משתתפים מקבלים 500 שקל כל אחד, ו שניים - שלושה משתתפים מקבלים 500 שקל כל אחד רק אחרי עשרים דקות מתחילת המשחק. משחקים כ-45 דקות. בסוף המשחק דנים: מי ניצח ולמה? כיצד כל אחד מהמשתתפים הרגיש במהלך המשחק? כיצד הרגישו כלפי השחקנים האחרים? כיצד המשחק מתקשר לחיים האמיתיים? מה הקשר בין גזענות להון כלכלי? כיצד התחדד הדבר במשחק? אילו תובנות עלו מהמשחק?

13. משימה: לצייר משולש⁵⁵

מטרה: למידת ההקשר - הבניות חברתיות; להמחיש את הקשר בין מניעת גישה למשאבים לבין תחושת ערך ושייכות לחברה

חומרים ועזרים: שלושה דפים חלקים, שני סרגלים, עפרונות, עטים וטושים, כולל מקולקלים, המחולקים לפי ההסבר בפעילות

סידור המרחב: שלושה שולחנות ומסביבם כיסאות כמספר המשתתפים בכל קבוצה (המשתתפים מחולקים באופן שווה בין שלוש הקבוצות)

פעילות: מחלקים את המשתתפים ל שלוש קבוצות. נותנים לקבוצה אחת את כל הכלים הדרושים למשימה (עטים, עפרונות, טושים וסרגל), לקבוצה אחת מקצת מהכלים (שני עפרונות, שני עטים וסרגל) ולקבוצה שלישית עוד פחות (עפרון אחד מחודד, אחד לא מחודד, עט אחד לא תקין, עט אחד תקין, ללא סרגל). נותנים לכולם את אותה משימה - (לצייר משולש ששתי צלעות שלו הן באורך 18 ס"מ, צלע אחת באורך 11 ס"מ, כל צלע צבועה בצבע אחר, ואז לקשט את המשולש והדף כולו כמה שיותר יפה - בתוך אותה מסגרת זמן (כ חמש עד שבע דקות). מבקשים מכל קבוצה להציג לפני כולם את הדף שיצרו. מודיעים שהתרגיל הסתיים ואז דנים: שואלים את המשתתפים איך הרגשתם בעת מילוי המשימה? איך הרגשתם כשהצגתם את התוצר שלכם? כשראיתם את התוצרים של אחרים? אילו מחשבות, תובנות, שאלות התרגיל מעורר בך ביחס לעולם האמיתי, לחברה שלנו? כיצד מה שעלה במשחק קשור לגזענות?

55 פיתוח: עמותת קדמה לשוויון בחינוך - בית ספר קדמה בירושלים

פעילויות לחלק השני : למידת הבעיה

14. פעילות מקוונת על הגדרות

מטרה: להמחיש את חוסר ההסכמה לגבי פירוש המונח; להציף את הסוגיות השונות סביב השאלה "מהי גזענות?"

חומרים ועזרים: טלפונים ניידים של המשתתפים, מסך ומקרן, אינטרנט פעילות: מכינים את הפעילות המקוונת מראש (באתר <https://www.mentimeter.com/> או אתר דומה). המשתתפים מתבקשים להגדיר גזענות במשפט, והתשובות שלהם מוקרנות על המסך. כשכולם מסיימים, ממתינים כמה רגעים כדי שכולם יקראו את כל התשובות ואז מקיימים דיון על השאלות הבאות:

מה משותף לרוב ההגדרות?

אילו הבדלים עולים בין ההגדרות?

בואו ננסה להגדיר את נקודות המחלוקת או הבלבול העיקריות שעולות מומלץ לשמור צילום של מסך של ההגדרות, ולחזור אליו בסיום היחידה של "למידת הבעיה" או "מהי גזענות", ולדון בשאלה – מה היינו משנים בהגדרות שלנו? אילו דברים ברורים לנו כעת יותר, אילו נותרו לא ברורים?

15. מרחב פתוח (אופן ספייס)

מטרה: להעמיק בסוגיות של "מהי גזענות"

חומרים ועזרים: שליחה, חלוקה של הפרק "מהי גזענות" שבמדריך לקראת השיעור; שלטים ובהם הכותרות של תשע הסוגיות המפורטות בפרק

סידור המרחב: ארבע או חמש קבוצות של שישה כיסאות מסודרים במעגלים קטנים – רחוקים זה מזה. לתלות שני שלטים ועליהם הסוגיות - ליד כל מעגל (כשתי סוגיות – שקשורות זו לזו – לכל קבוצה). אפשר להדפיס חלקים רלוונטיים מהטקסט ולתת לכל קבוצה, כדי לסייע להתחיל את הדיון.

פעילות: המשתתפים מתבקשים לקרוא את הפרק "מהי גזענות" במדריך לפני ההגעה לשיעור. המנחה מכנס את המשתתפים להסבר קצר: הסוגיות שהועלו במאמר מפוזרות במרחב, ולידם כיסאות לקבוצות דיון. כל משתתף בוחר את קבוצת הדיון של הסוגיה שמעניינת אותו. אפשר להזמין את המשתתפים להתחיל את הדיון מקריאת הטקסטים הרלוונטיים, וככל שיש צורך – בליווי - שאלות מנחות. בכל שלב כל אחד מהמשתתפים יכול לעבור לקבוצה אחרת. רצוי שכל אחד יעבור בין שתי קבוצות לפחות, וכך ישתתף לפחות בשני סוגי דיונים. רצוי לתת זמן מספיק לפעילות זו – לפחות שעה

– כדי לאפשר העמקה בדיונים. בסוף הפעילות לכנס את כולם למעגל ולבקש לשתף בתובנות או בשאלות שנתרו פתוחות.

16. סדנא על הטקסט⁵⁶

מטרה: להעמיק את ההבנה בסוגיות של "מהי גזענות"

חומרים ועזרים: שליחה או חלוקה של הפרק "מהי גזענות" שבמדריך לקראת השיעור, בצירוף משימה: לסמן בתוך הטקסט משפט או פסקה שהתחברתי אליו, משפט או פסקה שעורר אצלי התנגדות או כעס, משפט או פסקה שחידד תובנה, משפט או פסקה שעורר שאלה.

סידור המרחב: עבודה בשלשות

פעילות: המנחה מזכיר את ההנחיות שניתנו לקריאת הטקסט, המשתתפים משתפים את המשפטים או הפסקאות שסימנו ודנים בהם. אפשר לקיים דיון זה גם בקבוצה גדולה ולא בזוגות או בשלשות.

17. points of view⁵⁷

מטרה: להעמיק בסוגיות של "מהי גזענות"

חומרים ועזרים: שליחה או חלוקה של הפרק "מהי גזענות" שבמדריך לקראת השיעור; קלפי points of view
סידור המרחב: מעגל

פעילות: לאחר קריאה מקדימה של הפרק "מהי גזענות", לבקש מכל משתתף לבחור קלף שמייצג סוגיה, תובנה או שאלה שעלתה מקריאת הפרק ולדון בה דרך התמונה שבקלף.

18. מאחד עד עשר⁵⁸

מטרה: להעמיק בסוגיות של "מהי גזענות"

חומרים ועזרים: שליחה או חלוקה של הפרק "מהי גזענות" שבמדריך לקראת השיעור

סידור המרחב: פתוח, ללא כיסאות

פעילות: המנחה מסמן צד אחד של החדר כ"1" וצדו השני כ"10", כשקו דמיוני מתוח ביניהם. המנחה מבקש מכל משתתף לעמוד על ה"מספר" שהכי מייצג את

56 פיתוח: גליה בונה ואילנית פינטו-דרור

57 פיתוח: אילנית פינטו-דרור וגליה בונה

58 פיתוח: גליה בונה

עמדתו (הוא יכול, אם הוא רוצה, לציין שמותר להימנע או ללכת בין שני מספרים) ביחס לאמירות שגיד. הוא מסביר שאין "נכון או לא נכון", ושכל עמדה היא לגיטימית, ובלבד שהמשתתף יוכל להסביר למה הוא נעמד במקום שבו שנעמד. המנחה מקריא אמירות שנויות במחלוקת, כש-1 מייצג קצה אחד ו-1 מייצג את הקצה השני. לדוגמה:

1 – גזענות היא חלק מהטבע האנושי, 10 – גזענות היא תופעה חברתית ולא חלק מהטבע האנושי

1 – גזענות לעולם לא תיפסק, 10 – גזענות תחלוף יום אחד

אחרי שהמשתתפים נעמדים, המנחה שואל משתתפים מכל הסקאלה – על איזה מספר אתה עומד? למה? אחרי שכמה משתתפים מדברים, המנחה שואל שאלה נוספת, וחוזר חלילה.

19. תרגיל פריבילגיות⁵⁹

מטרה: הבנה של מבנה חברתי ופריבילגיות; העמקת הבנה של הגזענות
חומרים ועזרים: רשימת הפריבילגיות הבלתי נראות של פגי מקינטוש (ראה נספח 1), העתקים כמספר המשתתפים

סידור המרחב: שלב ראשון עבודה עצמית, שלב שני מעגל לדיון.

פעילות: לחלק את רשימת הפריבילגיות, כאשר ליד הרשימה יש שלוש עמודות. לבקש מהמשתתפים לקרוא את הרשימה, ובעמודה הראשונה לסמן V וי ליד כל משפט שמתאים להם. אחר כך, לבקש מכל אחד לחשוב על זהות שונה, זהות מקבוצה מודרת, ולנסות למלא את העמודה השנייה מנקודת המבט של זהות זו. משתתף שבעצמו שייך לקבוצה מודרת – להזמין לחשוב על זהות מודרת שונה. תוך כדי ביצוע התרגיל, לכתוב מחשבות ורגשות בצד (בעמודה השלישית).

20. ניתוח מערכות

מטרה: הבנת התפקיד שממלאות מערכות המדינה בהדרה של אוכלוסיות, הפניית המבט למערכות במקום לאוכלוסיות

חומרים ועזרים: לוח, דפים גדולים, מדגשים

סידור המרחב: מתחילים במעגל, אחר כך מתפצלים לקבוצות

פעילות: המנחה מצייר על הלוח שכונה ובה אנשים. המנחה אומר ששכונה זו מוגדרת כ"שכונה קשה". הוא שואל אילו כוחות או מערכות פועלים על השכונה הזו ועל האנשים שגרים בה? המנחה כותב מסביב לשכונה את תשובות המשתתפים (לדוגמה:

59 פיתוח: גליה בונה

מערכת החינוך, מערכת הבריאות, משטרה, רווחה, רשות מקומית, מערכת המשפט, התקשורת, מוסדות דת וכו'). המנחה בוחר ארבע עד חמש מערכות חשובות מתוך מה שנאמר, והמשתתפים מתחלקים לקבוצות, כשכל קבוצה מתרכזת במערכת אחת (על פי בחירתם, או בחלוקה שרירותית של המנחה).

כל קבוצה מתבקשת לערוך רשימה של הדרכים השונות שבהן אותה מערכת "תורמת" למצבה הקשה של השכונה ושל תושביה, ומשמרת את מקומה הנמוך של השכונה במבנה החברתי.

אחרי כעשרים דקות, כל קבוצה משתפת שלוש מערכות מאלו שהיא ניתחה, ודנה בהן. המנחה יכול לסיים עם סיפור "התינוקות שנשחפים בנהר" (מתוך המדריך).

21. שיעור בהיסטוריה

מטרה: למידת ההקשר ההיסטורי לתופעה שאנו מתמודדים איתה היום; לייצר בסיס של ידע לקראת דיון בסוגיות

חומרים ועזרים: מחשב ומקרן; הדפסת "המניע הכלכלי", "רעיון הקדמה", "שימוש במדע" – הסבר ב"מדריך למורה" שבתוך המצגת בקישור להלן, דפים וכלי כתיבה

סידור המרחב: חצי עיגול, אחר כך חלוקה לשלוש קבוצות (כיסאות מסביב לשולחן)

פעילות: [בקישור הזה](#)

22. למידה של נקודות מבט של אוכלוסיות מודרות

ניתן לשלב חשיפה לנקודות מבט שונות בדרכים שונות ובכללן:

- פאנל דוברים – להזמין כמה דוברים מאותה קבוצה, שיכולים להביא לידי ביטוי את המגוון ונקודות המבט השונות בתוך הקבוצה
- סרטים וסרטונים (רשימה של הצעות בסעיף הבא), שיכולים להוות נקודות פתיחה לדיון, או לסיכום וחומר למחשבה
- ביקורים וסידורים, מפגש ושיח עם אנשים כדי ללמוד את נקודת מבטם. חשוב לעשות עבודת הכנה כדי שהמשתתפים יגיעו למפגשים כאלה מתוך רצון לשמוע וללמוד את נקודות מבט (ולא להתווכח או לשפוט).
- קריאה ודיון של טקסטים ספרותיים, ובהם שירים; לדוגמה, השיר של פט פארקר: "בשביל הלבנה שרוצה לדעת איך להיות חברה שלי" (בנספח 4)

23. סדנה לניתוח מקרה⁶⁰

מטרה: העמקה בהבנה של אירועי גזענות

חומרים ועזרים: שלטים או כרטיסיות ובהם סוגיות בנושא גזענות שרלוונטיות לארגון. לדוגמה: יחסים בין עובדים, מיקרו-אגרסיות, מכרזים וקידום, אפליה בשירות, תרבות ארגונית, העדפה מתקנת, תלונות "גרסה מול גרסה" וכד'.

ארבעה עד חמישה העתקים של דף ובו שאלות מנחות, בדף יש מקום לכתוב ליד כל אחת מהן:

- איזה שאלות זה מעלה?
- אילו רגשות זה מעורר אצלך?
- מה אנשים אומרים על זה?
- נקודות מבט על האירוע, הסוגיה
- חששות
- אילו ערכים, אמונות, תפיסות ועמדות קשורים באירוע?
- תובנות
- כיווני פעולה אפשריים

סידור המרחב: ארבע עד שש קבוצות בנות ארבעה עד חמישה משתתפים בכל קבוצה. על כל שולחן מונח שלט ועליו כתוב נושא לדיון.

פעילות: כל משתתף מתיישב בשולחן לבחירתו (על פי הסוגיה שמעניינת אותו). במשך כ-20 דקות, המשתתפים משתפים באירועים ובתופעות רלוונטיות לסוגיה. לאחר מכן הקבוצה בוחרת אירוע אחד להתמקדות ולהעמקה. הקבוצה ממלאת יחד את דף השאלות המנחות. לאחר מכן היא מציגה את התשובות ועיקרי הדיון למליאה.

60 פיתוח: גליה בונה, בשינוף אגף הדרכה בנציבות שירות המדינה

פעילויות לחלק השני והשלישי: למידת הבעיה ויצירת מענים

24. סדנת 4 ממדים⁶¹

מטרה: לתרגל ניתוח אירועים ב ארבעה ממדים; להפנים הבנה של המודל חומרים ועזרים: דפים או כרטיסיות ובהן אירועי בוחן לגזענות – רצוי בשדה רלוונטי לקהל היעד (רצוי שניים עד שלושה אירועים, שני העתקים של כל אירוע). אפשר להציג כתבה מהעיתון או תיאוראירוע, ודפים עם ציור המודל (ראה נספח 3) – העתק אחד לכל קבוצה.

סידור המרחב: ארבע עד שש קבוצות של ארבעה עד חמישה משתתפים בכל קבוצה

פעילות: כל קבוצה מקבלת אירוע לדיון, קוראת אותו, ואז מנתחת אותו על פי המודל. בשלב ראשון המשתתפים דנים בשאלה: כיצד 4 הממדים באים לידי ביטוי באירוע זה? וממלאים יחד את הנקודות בדף של ציור המודל. לאחר כחצי שעה, נציג מכל קבוצה משתף במליאה את הניתוח.

בשלב השני הקבוצה מתכננת מה ניתן לעשות לגבי בעניין כל אחד מהממדים – הן כתגובה מייד, והן בטווח הארוך, כשהמטרה היא למנוע הישנות של אירועים ותופעות מאין אלו.

25. סימולציות⁶²

מטרה: להציף פרקטיקות ארגוניות מפלות או מדירות ולהסתכל עליהן מנקודת המבט של זהויות מודרות

חומרים ועזרים: ארבע עד חמש כרטיסיות ובהן תיאורים של דמויות מהשדה הרלוונטי למשתתפים. הכרטיס מפרט פרטים על הדמות (כולל קבוצת זהות), ורגשות קשים שחשה אותה הדמות אחרי מפגש עם הארגון. הכרטיסיות יכולות לתאר את אותה דמות, או דמויות שונות.

סידור המרחב: ארבע עד חמש קבוצות בנות ארבעה עד חמישה משתתפים

פעילות: המשתתפים מתחלקים לקבוצות, כשכל קבוצה מקבלת כרטיסייה המתארת דמות. המשתתפים צריכים לדמיין מה גרם לאותן תחושות קשות של הדמות, ולהציג לשאר המשתתפים את האירוע הנידון. המנחים והמשתתפים מציעים כותרות לפרקטיקות שהוצגו, ודנים בשאלה – האם מה שהוצג אכן קורה במציאות (באופן כללי – ללא פרטים ספציפיים).

61 פיתוח: גליה בונה, בהשראת סדנא של [Center for Racial Justice in Education](#)

62 פיתוח: ד"ר זאב לרר וגליה בונה

בשלב הבא, עוסקים בשאלה: מה אפשר לעשות כדי שאירוע כזה לא יקרה? חוזרים לקבוצות; כל קבוצה מקבלת פרקטיקה אחרת (לא זו שהציגה), ועושה רשימה של עשר חלופות – איך היה אפשר לעשות את הדברים אחרת. מתוך עשר החלופות היא מציגה שלוש חלופות מועדפות שאותן היא מציגה למליאה. ככל שהזמן מאפשר, מקיימים דיון על החלופות המוצעות.

26. זום על פרקטיקות ארגוניות

מטרה: להציף פרקטיקות ארגוניות מדירות או מפלות, לייצר להן פרקטיקות ארגוניות חלופיות שאינן מדירות או מפלות, ולהטמיע אותן בארגון.

הכלים לבניית מערכי שיעור להשגת מטרות אלו מפורטים במדריך ליעוץ ההתערבות מגדרית בארגונים שכתבו ד"ר זאב לרר וד"ר הדס בן אליהו. פרקים ג'-ה' כוללים כלים לאבחון ולזיהוי פרקטיקות מדירות או מפלות בארגון, ושאר הפרקים מתייחסים לכלים להתערבות והובלת שינוי.

27. סימולציות לטיפול בתלונות

מטרה: לתרגל טיפול בתלונות

חומרים ועזרים: כרטיסיות ובהן אירועי בוחן רלוונטים לארגון

סידור המרחב: עבודה בזוגות

פעילות: לאחר למידה של הנוהל לטיפול בתלונות, דיון בדבר מיומנויות בינאישיות בטיפול בתלונות, ודגשים אחרים המפורטים בחלק הרלוונטי במדריך זה - מחלקים את המשתתפים לזוגות, כשכל משתתף מקבל כרטיסייה ובה אירוע בוחן. אחד המשתתפים בתפקיד המתלונן, והשני בתפקיד הממונה. המתלונן מתאר את האירוע לפני הממונה, בהתאם לכתוב בכרטיסייה, והממונה צריך לקלוט את התלונה ואחר כך לכתוב את הצעדים שהוא היה נוקט במקרה זה. הזוג מתחלף בתפקידים. אחר כך שני המשתתפים דנים בתכנית הפעולה של כל אחד מהם, וכן נותנים זה לזה משוב על המיומנויות הבינאישיות בקליטת התלונה.

חוזרים למליאה ומבקשים מכמה משתתפים לשתף את אירוע הבוחן, את תכנית הפעולה, ואת החוויה הבינאישית של המתלונן במהלך הסימולציה (ההדמיה).

מאגר קישורים

מערכי שיעור נוספים:

ישנם ארגונים רבים בישראל אשר פיתחו מערכי שיעור לנוער ולמבוגרים, שאפשר ללמוד מהם ולקבל רעיונות וכלים נוספים. ניתן לפנות ליחידת התיאום להתייעצות.

סרטונים:

להלן קישורים לסרטונים שונים שאפשר להשתמש בהם בהכשרות, כדי לגוון את הלמידה ולייצר בסיס לדיון. במהלך הדיון אפשר לשאול שאלות כגון: מה הרגשתם? אילו שאלות הקטע העלה? מתי הרגשתם באי נוחות? מה חשבתם על הדמויות? כיצד הסרטון מתקשר לסוגיות שדברנו עליהם או לאירועים אצלנו בארגון? וכד'

- **"עבודה ערבית"**: סדרה קומית מאת סייד קשוע, על משפחה ערבית-ישראלית. שודר ב'קשת'. [קישור לפרק 1 עונה 3](#)
- **"נבסו"**: סדרה קומית על משפחה של אב אתיופי ואם אשכנזייה, ביתם ומשפחתם המורחבת. כתבו: יוסי ואסה, שי בן עטר וליאת שביט. שודר ב'רשת'. [קישור לפרק 1 עונה 1](#)
- **"המשמר המזרחי"**: סדרת סרטונים מאת שלומי חתוכה בנושא ייצוג דמויות שחומות עור בעולם הפרסום. שודר ב'כאן' בהרצה. [קישור לסדרת סרטוני המשמר המזרחי](#)
- **"תכלס לא רואים עלינו שאנחנו גזענים"**: סרטון של האגודה לזכויות האזרח שממחיש מיקרו-אגרסיות. [קישור לסרטון](#)
- **"שיעור היסטוריה בארבעה מגזרים"**: כתבה בערוץ 10 על הנושא: כיצד נראה שיעור היסטוריה בכל אחד ממגזרי מערכת החינוך: בממלכתי, בממלכתי-דתי, בחרדי ובערבי. מתאים לדיון על הקשר והבניות חברתיות. [קישור לכתבה](#)
- **"גזענות - שיעור בהיסטוריה"** סרטון של חבורת "גרביים"- שפותח בשיתוף יחידת התיאום, משרד החינוך ומט"ח - המלמד באופן הומוריסטי על המעבר מ"גזענות ביולוגית" ל"גזענות החדשה" [קישור לסרטון](#)
- **"רנין מחפשת עבודה"** - כתבה בחדשות ב 2020 על גננת ערבית שחיפשה עבודה בגן יהודי. [קישור לכתבה](#)
- **"צפונים ודרומים - בת ים"**: כתבת טלוויזיה משנות ה-90 הממחישה את הסטראוטיפים (ההֶטְפְּסִים) של "צפונים" על "דרומים" מבת ים. כעבור 25 שנה, בחסות "הצינור", הדמויות נפגשו שוב לשיחה: [קישור לסרטון](#)

- **"החופש שלהם"** : ראיון בחדשות 13 עם ארבעה מתבגרים יוצאי אתיופיה הדנים בתחושותיהם על הגזענות בישראל ועל מחאות יוצאי אתיופיה לאחר הירי בסלמון טקה ז"ל [קישור לסרטון](#)
- **"עיניים חומות ועיניים כחולות"**: ניסוי חברתי שערכה ג'יין אליוט בשנות השישים עם תלמידיה בארה"ב: היא חילקה אותם לקבוצות על פי צבע העיניים, ונתנה יחס שונה לכל קבוצה. הסרטון ממחיש את ההשלכות של ההבדל בהתייחסות על ההישגים הלימודיים ועל המצב הרגשי של כל קבוצה: [קישור לסרטון](#)
- **"ניסוי הבובות"**: ניסוי שערכו בני הזוג קלארק בארה"ב ב-1939, שממחיש את ההשלכות של גזענות על תפיסת העצמי של ילדים. בניסוי, הציבו בובה שחורה ובובה לבנה לפני ילדים ממוצא אפרו-אמריקאי, ושאלו אותם שאלות כגון "איזו בובה טובה? איזו בובה חכמה?" הניסוי המחיש כיצד הפנימו הילדים תפיסות גזעניות; התוצאות היו חמורות יותר בקרב ילדים שהלכו לבתי ספר מופרדים (לשחורים בלבד). [קישור לסרטון](#)
- **"משא האדם הלבן"**: קטע מהסרט White Man's Burden משנת 1995 (בכיכובו של ג'ון טרבוולטה), שמציג מציאות "הפוכה" שבה השחורים הם הקבוצה בעלת הכוח, והלבנים חווים גזענות. [קישור לקטע מהסרט](#)
- **"קארן"**: סרטון שהתפרסם ברשתות החברתיות בתחילת 2020, ובו נראית אישה לבנה בסנטרל פארק קוראת למשטרה בתואנת שווא שגבר אפרו-אמריקאי מתקיף אותה. הסרטון ממחיש שימוש בפריבילגיה, ובתפיסות חברתיות של מסוכנות. [קישור לסרטון](#). באותו נושא – קטע סאטירי של הקומיקאי טרוור נואה ובהם סרטונים של אירועים דומים: [קישור](#)
- **"שבריריות לבנה"**: סרטונים של רובין דיאינג'לו על שבריריות לבנה: [סרטון אחד](#) ו**סרטון שני**
- **"הסכנה שבסיפור יחיד"**: הרצאת טד של הסופרת הניגרית צ'יממנדה נגוזי אדיצ'י על הנושא: מה אנו מפסידים כחברה כאשר קבוצות מסוימות מיוצגות באופן סטראוטיפי: [קישור להרצאה](#)
- **"משלים בנושא גזע וגזענות"**: הרצאת טד של קמרה ג'ונס על ארבעה משלים המסבירים סוגיות של גזענות [קישור להרצאה](#)
- **"חממת בוטנים, ריבה וגזענות"**: סדרת סרטונים של הניו יורק טיימס המסבירים כיצד פועלות ההטיות, וכיצד ניתן לשנותן. [קישור לסרטונים](#)
- **"כיצד אפשר להפוך את הגזענות לבעיה פתירה – ולשפר שיטור"**: הרצאת טד של ד"ר פיליפ אטיבה גוף, בנושא המענה לתופעות של גזענות במשטרה. [קישור](#)

קישורים של יחידת התיאום:

- [אתר יחידת התיאום](#)
- [פייסבוק יחידת התיאום](#)
- [דו"ח הצוות למיגור גזענות נגד יוצאי אתיופיה](#)
- [דו"ח פעילות 2017](#)
- [דו"ח פעילות 2018](#)
- [דו"ח פעילות 2019](#)
- [דו"ח פעילות 2020](#)
- [חומרי העשרה באתר היחידה](#)
- [סרטון מסע הפרסום "אדם הוא אדם"](#)
- [יחידת הלימוד בהיסטוריה, בשיתוף משרד החינוך ומט"ח](#)

ארגונים ואתרים רלוונטיים בחו"ל:

- [BU Center for Anti-Racist Research](#)
- [:The People's Institute for Survival and Beyond](#)
- [The Center for Racial Justice in Education](#)
- [Southern Poverty Law Center](#)
- [Center for Policing Equity](#)
- [Australia's National Campaign against Racism Resources](#)
- [Canada's National Anti-Racism Strategy Resrouces](#)
- [UK Race Disparity Unit](#)
- [UN Committee on Elimination of Racial Discrimination](#)
- [European Network Against Racism](#)

ציטוטים נבחרים

להלן אמירות וקטעים מפיהם של הוגים ופעילים שנאבקו בגזענות, והם יכולים לשמש עוגן והשראה לפעילות:

בנימין זאב הרצל:

- "איננו מפלים בין אדם לאדם. איננו שואלים מהי דתו של אדם, ובן איזה גזע הוא. עליו להיות אדם ובכך אנו אומרים די".

השופט אהרן ברק:

- "אין לך גורם הרסני יותר לחברה מאשר תחושת בניה ובנותיה כי נוהגים בהם איפה ואיפה. תחושת חוסר השוויון היא מהקשה שבתחושות. היא פוגעת בכוחות המאחדים את החברה. היא פוגעת בזהותו העצמית של האדם".

השופט אליקים רובינשטיין:

- "במדינה יהודית ודמוקרטית אין מקום לגזענות כלשהי. תולדות העם היהודי ששנאת ישראל ואנטישמיות ליווה מימי המקרא ועד הנה, ובוודאי בעידן שבו מתגברות תופעות אנטישמיות, מטילות על מדינת ישראל חובה להיאבק בכל גילוי של גזענות בתוכה, כלפי יהודים, וכלפי שאינם יהודים, כל אדם באשר הוא אדם".

אברהם יהושע השל:

- "גזענות היא האיום הגדול ביותר על האנושות: מקסימום שנאה עם מינימום סיבה".

מקס נורדאו:

- "היהודים אינם שנואים מחמת תכונותיהם הרעות, אלא מייחסים להם תכונות רעות מפני שהם שנואים".

צ'ימנדה נגוזי אדיצ'י:

- You repeat a stereotype enough times, and that is what they become ("תחזור על סטריאוטיפ מספיק פעמים, והוא יהפוך להיות אמת")

נלסון מנדלה:

- "איש אינו נולד כשהוא שונא אדם אחר בגלל גוון עורו, מוצאו או דתו. אנשים לומדים לשנוא, ואם אפשר ללמדם זאת אפשר ללמדם לאהוב, כי האהבה קרובה יותר ללבו של האדם מאשר ניגודה".

רברט ג'ונס ג'וניור:

- "אנחנו יכולים לא להסכים ועדיין לאהוב זה את זה, אלא אם כן חוסר ההסכמה שלנו מבוסס על הדיכוי שלי, שלילת האנושיות שלי והזכות שלי להתקיים".

אנג'לה דייניס

- "אני כבר לא מקבלת שיש דברים שאיני יכולה לשנות, אני משנה את הדברים שאיני יכולה לקבל".
- "...אין די בלהיות לא גזענים, עלינו להיות אנטי-גזענים".

מרטין לות'ר קינג:

- "בסוף אנחנו נזכור לא את המילים של האויבים שלנו, אלא את השתיקה של החברים שלנו".
- "אני מחכה ליום שאנשים יישפטו לא על פי צבע עורם, אלא על פי אישיותם".
- "אנשים בדרך-כלל שונאים זה את זה מפני שהם פוחדים זה מזה; הם פוחדים זה מזה מפני שהם אינם יכולים לתקשר; הם אינם יכולים לתקשר מפני שהם מופרדים". אהבה היא הכוח היחיד אשר יכול להפוך שנאה לחברות".
- "רק האור יוכל לחושך, רק האהבה תוכל לשנאה".

סטוקלי קרמייקל:

- "אם האדם הלבן רוצה לתלות אותי, זו הבעיה שלו. אם יש לו הכוח לתלות אותי, זו הבעיה שלי".

בוורלי דניאל טטום:

- "גזענות היא כמו זיהום אויר: לפעמים זה עבה ורואים את זה, לפעמים לא רואים את זה, אבל תמיד – יום יום – נושמים את זה".

בל הוקס:

- "אהבה היא מה שאנחנו עושים, לא רק מה שאנחנו מרגישים. היא פועל, לא שם עצם".

"גזענות היא כמו זיהום אוויר: לפעמים זה עבה ורואים את זה, לפעמים לא רואים את זה, אבל תמיד – יום יום – נושמים את זה"

בוורלי דניאל טטום

קשה מאוד להתמודד עם בעיה שלא תמיד רואים, לא תמיד מבינים, ובנוסף לכך - טעונה רגשית, פוליטית וחברתית. מדריך זה מנסה לפוגג את הערפל סביב הסוגיה המורכבת של גזענות, ולייצר בסיס ללמידה ולשיח מעמיק ומושכל בנושא.

אנו מקווים שהמדריך יסייע להטות את השיח על גזענות משיח של אשמה והאשמה, לשיח על גורמים, השלכות, מערכות ופתרונות; במקום לשאול: מי גזען? נשאל - מה גורם לגזענות? במקום לשאול "למה הוא התכוון?" נשאל - מהן הפעולות ומהן ההשלכות שלהן? במקום לשאול: אילו עמדות גרמו לאנשים לעשות מעשים גזעניים? נשאל - אילו מערכות אפשרו את המעשה וכיצד מערכות צריכות לקחת אחריות ולהוביל שינוי?

הדרך לכך מתחילה מהקשבה לאנשים שחווים גזענות; **הכרה** בבעיה (ולא הכחשה, הצדקה, התנערות או התעלמות); **לקיחת אחריות** (ולא אשמה); הבנה שכל אלה חייבים להיות מתורגמים ל**פעולה**, כי בלי פעולה לא יהיה שינוי; ולבסוף, ההכרח ב**רפלקציה ובבחינה עצמית** - בהבנה שהמבנה החברתי מתוחזק על ידי כולנו, וכדי לשנותו אנו צריכים להיות נכונים להתבונן פנימה - באופן מתמשך - על מנת להמשיך וללמוד, לאפשר דיאלוג ושיח בסוגיות אלו, להבין ולהשתפר. המדריך פורש את התפיסה המקצועית של היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים, וכולל סוגיות לחשיבה ולדיון, להמשגה, הוא כולל עקרונות מנחים ועצות לפעולות ארגוניות מגוונות, מודלים לניתוח תופעות ותכנון התערבויות, וארגז כלים לבנייה של הכשרות.

יותר מכל, תפיסה זו נעוצה באמונה ששינוי הוא אפשרי. כפי שאמר נלסון מנדלה, "איש אינו נולד כשהוא שונא אדם אחר בגלל גוון עורו, מוצאו או דתו. אנשים לומדים לשנוא, ואם אפשר ללמדם זאת, אפשר ללמדם לאהוב, כי האהבה קרובה יותר לליבו של האדם מאשר ניגודה".

מקורות

- אגמון-שניר, ח. ושמר, א. (2016) **כשירות תרבותית בעבודה קהילתית**. השירות לעבודה קהילתית, לשכת הפרסום הממשלתית. [קישור](#)
- אפליה (ח"ת). בתוך: **ויקיפדיה**. הודו בתאריך 24 ליוני, 2020. אוחזר מתוך: <https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%90%D7%A4%D7%9C%D7%99%D7%94>
- בן אליהו, ה. לרר, ז. (2018) **המדריך ליעוץ והתערבות מגדרית בארגונים**. הוצאת מכון ון ליר. [קישור](#)
- האינצקלופדיה של הרעיונות. (ח"ת). **זענות חדשה**. אוחזר בתאריך 21 ליוני, 2020. מתוך: <http://haraayonot.com/idea/newracicism>
- וושלר-באר, א. פוקס, ע. קרמיצר, מ. (2019). **עבירות ההסתה לגזענות ולאלימות**. 132. המכון הישראלי לדמוקרטיה
- זיו, א. (2012), טראומה עיקשת. **מפתח**. מרכז מינרבה למדעי הרוח.
- חגלי-יחיא, נ.ח. (2020) מרחבי עבודה משותפים: עובדים יהודים וערבים בארגוני עבודה בישראל. **מחקרי מדיניות 142**. המכון הישראלי לדמוקרטיה
- ממי, א. (1982) **הזענות**. הוצאת כרמל. בגרסת המקור: Gallimard
- נח-הררי, י. (2018). **21 מחשבות על המאה ה-21**. כנרת זמורה-ביתן דבר
- סנוף-פילפול, א. זאבי, מ. (ח"ת) **לקסיקון מגדר**. תל אביב: אוניברסיטת תל אביב
- רגב, מ. (2011). **סוציולוגיה של התרבות: מבוא כללי**. האוניברסיטה הפתוחה: רעננה
- שנהב, י. יונה, י. (עורכים). (2008) **זענות בישראל**. הקיבוץ המאוחד ומכון ון ליר: ירושלים
- שנהב, י. (2012) **מבוא תאורטי: מהי זענות? ערכה חינוכית בנושא זענות**. האגודה לזכויות האזרח
- Aronson, J. (2002). *Improving Academic Achievement: Impact of Psychological Factors on Education*. New York University Press: NY.
- Bourdieu, P. (1986) *The Forms of Capital in Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, J. G. Richardson ed. New York: Greenwood Press. Pp. 241-258
- Brodkin, K. (2000) *How Jews Became White Folks & What That Says About Race in America*. Rutgers University Press: New Brunswick, New Jersey and London.
- Caliskan, A. Bryson, J.J. and Narayanan, A. (2017). *Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases*. *Science*, 356 (6334). Pp. 183-186.
- Diamond, J. (2005). *Guns, Germs, and Steel: the fates of human societies*. Norton & Company.
- Diangelo, R. (2018) *White Fragility: Why it's so hard for white people to talk about racism*. Beacon Press.
- Eagleton, T. (1991) *Ideology: An Introduction*. London, Verso.
- Heston, T, Joseph, A. (2018) *Sustaining Systemic Racism Through Psychological Gaslighting: Denials of Racial Profiling and Justifications of Carding by Police Utilizing Local News Media*. *Race and Justice* 1-32. Sage.
- Jones, S. (1993) *The Language of the Genes: Biology, History and the Evolutionary Future*. Harper Collins: London
- Kendi, I. (2019) *How to be an Anti-Racist*. Random House.

- Lewontin, R. Rose, S. Kamin, J.L. (1984). Not in Our Genes: Biology, Ideology and Human Nature. Pantheon Books. USA. Pp. 27-119.
- Malik, K. (1996) The Meaning of Race: Race, History and Culture in Western Society. New York University Press, NY
- McIntosh, P. (1989). White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack. Peace and Freedom Magazine, July/August. pp. 10-12
- Merriam-Webster. (n.d.). Power. In Merriam-Webster.com dictionary. Retrieved June 24, 2020, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/power>
- Mills, C. W. (1997) The Racial Contract . Cornell University Press
- Montagu, A. (1972) Statement on Race. Oxford University Press: London.
- Pollock, M. ed. (2008) Everyday Anti Racism: Getting Real About Race in School. The New Press: New York and London.
- Rattansi, A. (2007) Racism: A very Short Introduction. Oxford press.
- Reynolds, J. and Kendi, I. (2020) Stamped: Racism. Antiracism and You. Little Brown Books for Young Readers
- Staats, C. (2016). Understanding Implicit Bias: What Educators Should Know. American Educator, 39(4). 29.
- Steele. C.M. Aronson. J. (1995) Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African Americans. Journal of Personality and Social Psychology, 65 (5). 797.
- Stocking, G.W. (1982). Race, Culture, and Evolution: Essays in the History of Anthropology. University of Chicago Press: Chicago.
- Tatum, B. D. (1997). "Why Are All The Black Kids Sitting Together in the Cafeteria?": A Psychologist Explains the Development of Racial Identity. Basic Books.
- UNESDOC (1978). Declaration on Race and Racial Prejudice. Retrieved from: https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/atrocities-crimes/Doc.11_declaration%20on%20race%20and%20racial%20prejudice.pdf
- Sue, D.W. (2010) *Racial Microaggressions in Everyday Life: Is Subtle Bias Harmless?* Psychology Today, posted on Oct. 5th 2010 <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/microaggressions-in-everyday-life/201010/racial-microaggressions-in-everyday-life>
- Zinn, H. (2003). The Twentieth Century: A People`s History. Harper Collins.

דו"חות:

- ישראל. הצוות למיגור הגזענות כנגד יוצאי אתיופיה (2016). דוח מסכם. ירושלים: המחבר.
- ישראל. משרד הבריאות. (2018). מקדמים שיוויניות בבריאות באמצעות מיגור גזענות במערכת. ירושלים: המחבר.

נספח 1

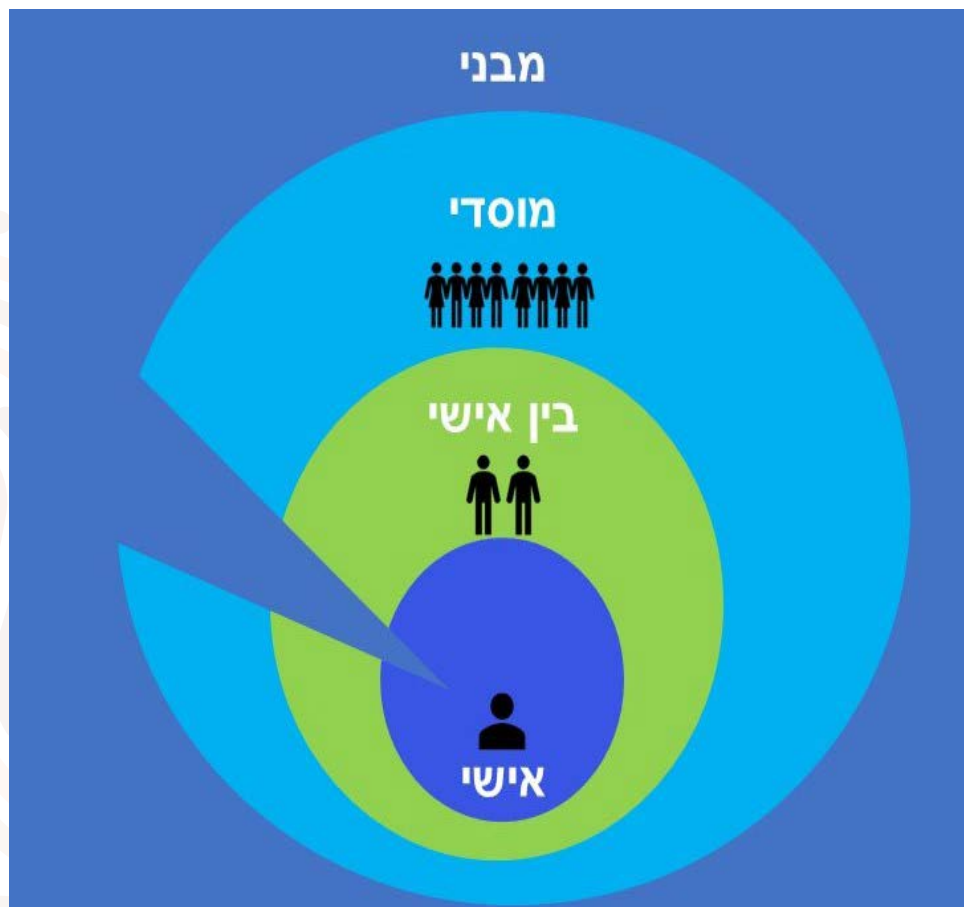
רשימת הפריבילגיות הבלתי נראות של פגי מקינטוש

תרגום והתאמות: דניאל ירון וגליה בונה

		1. אני יכול/ה, אם ארצה, להיות בחברתם של אנשים מקבוצת הזהות שלי רוב הזמן.
		2. אני יכול/ה להימנע מבלבות עם אנשים שהורגלתי לא לסמוך עליהם, ושהם למדו לא לסמוך על אנשים כמוני.
		3. אם אצטרך לעבור דירה, אני אוכל להיות – יחסית - בטוח/ה שאוכל לשכור או לקנות בית באזור שבו אני יכול/ה להרשות לעצמי, ובו הייתי רוצה לחיות.
		4. אני יכול/ה להיות די בטוח/ה שהשכנים שלי במקום שאבחר לגור בו יהיו ניטרלים או נעימים לי.
		5. אני יכול/ה ללכת לקניות לבד רוב הזמן, כשאני די בטוח/ה שלא יעצרו אותי, יבדקו אותי או יטרידו אותי.
		6. אני יכול/ה להדליק את הטלוויזיה או לפתוח את העמוד הראשון בעיתון ולראות אנשים שדומים לי מיוצגים באופן נרחב.
		7. כשמספרים לי על המורשת הלאומית שלנו או על "ציוויליזציה", מראים לי שאנשים מקבוצת הזהות שלי הם שעיצבו אותה.
		8. אני יכול/ה להיות בטוח/ה שהילדים שלי ילמדו בבית ספר על קבוצת הזהות שלי.
		9. אם אני רוצה, אני יכול/ה להיות די בטוח/ה למצוא מפרסם עבור הקטע הזה על לבנה.
		10. אני יכול/ה להיות די בטוח/ה בכך שלרוב לא אהיה היחיד/ה מקבוצת הזהות שלי בקבוצה, ושקולי יישמע בקבוצה.
		11. אני יכול/ה להחליט אם להקשיב או לא לקולו של אדם אחר, בקבוצה שבה הוא היחיד מקבוצת הזהות שלו.
		12. אני יכול/ה להיכנס לחנות מוזיקה ולסמוך על מציאת המוזיקה המייצגת את קבוצת הזהות שלי, לסופרמרקט ולמצוא את המזון שמתאים למסורות התרבותיות שלי, למספרה ולמצוא מישהו שיכול לספר את השיער שלי.
		13. בין אם אני משתמש/ת בשיקים, בכרטיסי אשראי או במזומן, אני יכול/ה לסמוך על כך שצבע העור או סממנים חיצוניים של הזהות שלי לא יפגעו באמינות הפיננסית שלי.
		14. אני יכול/ה לגרום לכך שילדיי יהיו מוגנים רוב הזמן מפני אנשים שאולי לא יאהבו אותם.
		15. אני לא צריכה/ה לחנך את ילדיי להיות מודעים לגזענות כדי לשמור על הביטחון הפיזי שלהם.

		16. אני יכול/ה להיות די בטוח/ה שהמורים והמעסיקים של ילדיי יהיו סובלניים כלפיהם, אם הילדים יתאימו לנורמות בבית הספר ובעבודה; הדאגות העיקריות שלי לגביהם אינן נוגעות לגישות של אחרים כלפי הזהות הקבוצתית שלהם.
		17. אני יכול/ה לדבר באופן חופשי בלי שאנשים יקשרו זאת לצבע עור, למוצא או ללאום שלי.
		18. אני יכול/ה לקלל, או להתלבש בבגדים מיד שנייה, או לא לענות למכתבים, בלי שאנשים ייחסו בחירות אלו למוסר רע, לעוני או לאנאלפביתיות של קבוצת הזהות שלי.
		19. אני יכול/ה לדבר בפומבי בלי לחשוש שיבחנו אותי על בסיס השייכות הקבוצתית שלי או יסיקו מסקנות לגבי כל הקבוצה שלי על בסיס ההופעה שלי.
		20. אני יכול/ה להסתדר במצב מאתגר בלי שהדבר ייזקק לזכות הקבוצה שלי.
		21. לעולם אינני מתבקש/ת לדבר בשם כל האנשים בקבוצת הזהות שלי.
		22. אני יכול/ה להתעלם משפתם מנהיגיהם של רוב אוכלוסיית העולם בלי להיענש על התעלמות זו.
		23. אני יכול/ה לבקר את הממשלה וולתאר עד כמה אני חוששת ממדיניותה ומהתנהגותה בלי להיתפס כזר/ה או כגדת במדינה.
		24. אני יכול/ה להיות די בטוח/ה שאם אבקש לדבר עם "האחראי", אני אתמודד מול אדם מקבוצת הזהות שלי.
		25. אם שוטר תנועה מושך אותי הצידה או אם מס הכנסה בודק את החזר המס שלי, אני יכול/ה להיות בטוח/ה שלא סומנתי בגלל קבוצת הזהות שלי.
		26. אני יכול/ה לקנות בקלות פוסטרים, גלויית, ספרי תמונות, כרטיסי ברכה, בובות, צעצועים ומגזינים לילדים המציגים אנשים שדומים לי.
		27. אני יכול/ה לחזור הביתה מרוב הפגישות של הארגונים שאני משתייכת/ת אליהם ולא להרגיש מבודד/ת, לא קשור/ה, במיעוט, לא נשמע/ת, מרוחק/ת או חושש/ת.
		28. אני יכול/ה להיות די בטוח/ה שוויכוח עם עמית מקבוצת זהות אחרת עשוי לסכן יותר את הקריירה שלו מאשר את שלי.
		29. אני יכול/ה להיות די בטוח/ה שאם אני טוענת/ לקידום אדם מקבוצת זהות אחרת, או תכנית המתמקדת/ת בקבוצת זהות מסוימת, זה לא צפוי לאיים על המקום שבו אני נמצא/ת עכשיו, אפילו אם הקולגות שלי לא מסכימים איתי.
		30. אם אני מכריז/ה שיש גזענות, או שאין גזענות, קבוצת הזהות שאני שייכת אליה תעניק לי רמת אמינות גבוהה, ולא משנה באיזו עמדה אבחר (כלומר, לא יחשדו בי שזו עמדתי רק בגלל שאני...).
		31. אני יכול/ה להתעלם, לזלזל, או ללמוד מהתפתחויות שקשורות לקבוצות מיעוט, אבל בכל מקרה אני יכולה למצוא דרכים להיות פחות או יותר מוגנת מפני ההשלכות השליליות של כל אחת מהבחירות הללו.

		32. יש בי מעט חשש מפני התעלמות מנקודות המבט של קבוצת הזהות שלי, ודומיננטיות של נקודות מבט של קבוצות אחרות.
		33. לא גורמים לי להרגיש שהצורה שלי, ההופעה, או ריח הגוף שלי הם טיפוסיים לקבוצת הזהות שלי.
		34. אני יכול/ה להיות מודאג/ת מגזענות בלי להיראות עסוקה בעצמי או אינטרסנטית.
		35. אני יכול/ה להתקבל לעבודה בלי שעמיתי לעבודה יחשדו שקיבלתי אותה בזכות השייכות הקבוצתית שלי.
		36. אם יש לי יום רע, או תקופה רעה, אני לא שואל/ת את עצמי אם לסיטואציה השלילית יש קשר לזהות הקבוצתית שלי.
		37. אני יכול/ה להיות די בטוחה במציאת אנשים שיהיו מוכנים לדבר איתי ולייעץ לי לגבי הצעדים העתידיים שלי, באופן מקצועי.
		38. אני יכול/ה לחשוב על אפשרויות רבות, חברתיות, פוליטיות, דמוניות או מקצועיות, בלי לשאול אם אדם מהקבוצה שלי יתקבל או יורשה לעשות את מה שאני רוצה לעשות.
		39. אני יכול/ה לאחר לפגישה בלי שהאיחור יתפרש כסממן של הזהות הקבוצתית שלי.
		40. אני יכול/ה לבחור מקום מגורים בלי לחשוש שמשפחה או חברים מקבוצת הזהות שלי לא יוכלו להיכנס לשם, לא ירגישו נח או יקבלו יחס לא ראוי.
		41. אני יכול/ה להיות בטוחה שאם אני צריכה עזרה משפטית או רפואית, ההשתייכות הקבוצתית שלי לא תפגע בי.
		42. אני יכול/ה לארגן את הפעילויות שלי כך שלעולם לא אצטרך לחוות תחושות של דחייה בגלל ההשתייכות הקבוצתית שלי.
		43. אם יש לי אמינות נמוכה כמנהיג/ה אני יכול/ה להיות בטוחה שהשייך הזהותי שלי אינו מהווה בעיה.
		44. אני יכול/ה למצוא בקלות קורסים ומוסדות אקדמיים שנותנים תשומת לב בעיקר לאנשים מהקבוצה שלי.
		45. אני יכול/ה לצפות ששפה ודימויים בכל תחומי האומנות יעידו על חוויות של בני הקבוצה שלי.
		46. אני יכול/ה לבחור באיפור או פלסטרים בצבע "עור" ושיתאימו פחות או יותר לעור שלי.
		47. אני יכול/ה לטייל לבד או עם בן/בת זוג בלי לצפות למבוכה או עוינות מהסביבה.
		48. אין לי שום קושי למצוא שכונות שבהן אנשים יקבלו את המשפחה שלי.
		49. לילדים שלי ניתנים טקסטים ושיעורים התומכים באופן מרומז בסגנון המשפחתי ובתרבות שלי.
		50. רוב הזמן אני ארגיש רגילה, נורמלית ומקובלת במרחב הציבורי, המוסדי והחברתי.



בשביל הלבנה שרוצה לדעת איך להיות חברה שלי / פאט פארקר

מתוך איפה תהיו: מבחר שירים (2014) הוצאת "רעב"

תרגום מאנגלית: חני כבדיאל

ראשית, עליך לשכוח שאני שחורה.
שנית, לעולם אל תשכחי שאני שחורה.

את צריכה לדעת להתלהב מארית'ה
אבל אל תשמיעי אותה בכל פעם שאני באה
ואם את מחליטה להשמיע את בטהובן-אל תספרי
לי את סיפור חייו. הם מכריחים גם אותנו ללמוד
את תולדות המוסיקה.

תאכלי אפרו-אמריקאי אם את אוהבת, אבל אל
תצפי ממני
למצוא מסעדות
או לבשל בשבילך.

...

במלים אחרות, אם את באמת רוצה להיות חברה
שלי – אל תעשי מזה עבודה קשה. אני עצלנית.
זכרי את זה.

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



משרד המשפטים
MINISTRY OF JUSTICE | وزارة العدل

