

נובמבר 2018

”נעים להכיר מגוון”

מדריך לאורח המגיע למפגש עם ארגון מגוון ורגיש תרבותית

המוטיבציה ליצירתו של המסמך הופיעה ביזמת תכנית 'הדבר הבא' - תכנית המתמחים של ישראל (עמותת אלומה), אשר פנתה אל הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה לשם הדבר. בתכנית 'הדבר הבא' עובדים נציגים מכלל האוכלוסיות בישראל והיא קבוצה מגוונת. מתקיים בה שיח סובלני ורגיש תרבותית. כחלק מהתנהלותה, מזמנת התכנית אורחים מחוץ לארגון - מנחי קבוצות, מרצים וספקים אחרים. קרה לא אחת שמפגשים מקצועיים לוו ב'רעש' שעלה במפגש הרב-תרבותי ומתוך פער ברמת הרגישות בשיח שבין האורח והקבוצה. עלה רצון לפעול להפחתת ה'רעש' וליצירת מענים ותגובות מושכלים.

הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה זימן למפגש ייעודי לנושא עמותות וארגונים, להם נסיון ו'שכל' שצברו בעשייה רבת שנים. הכלי פותח יחדיו. הוא מוגש כאן. ועכשיו ממשיכים לשוחח מגוון.

מטרות המסמך:

1. סיוע בהתאמה אל תרבות וקוד השיח הקיימים בארגון המארח, כדי לייצר שיח מותאם ומתחשב בכלל המשתתפים המגוונים.
2. סיוע בהתאמה אל תרבות וקוד השיח הקיימים בארגון המארח, כדי לייצר מפגש פורה (ש"יעבוד"), לצמצם את הסחות הדעת הקשורות ברב-תרבותיות.
3. הפצת רגישות רב תרבותית כגישה וכפרקטיקה נהוגה.

הכנה מקדימה והמלצות למפגש:

- * **תיאור איכותי מקדים של הארגון** - הארגון המגוון ימסור לאורח תיאור איכותי של הארגון. דגשים כגון:
 - ציון כי הארגון איננו הומוגני כי אם רב-גוני.
 - פירוט הרכב המשתתפים הצפוי במפגש.
 - תיאור, הצפה וליבון נושאים שעשויים להיות רגישים/ שנויים במחלוקת.
 - יש להתייחס לקוד הלבוש המקובל בארגון.

* גיוס 'שגרירי גיוון' מתוך הארגון המארח - אלו, ינגישו עבור האורח צרכים ושפה ארגונית טרום המפגש ובמהלכו.

* לתיאור הארגון ניתן ומומלץ לצרף מושגים מנחים לעניין רגישות רב-תרבותית (ר' מושגים לדוגמא בהמשך המסמך).

* חשוב להוסיף למסמך כללי שיח ודיון, תוך דגש על דרכי שיח בעת דיון קונפליקטואלי.

בעת המפגש:

* **הובלת שיח רגיש תרבותית** - האורח יתבקש להוביל שיח ולנהוג תוך רגישות תרבותית. נדרשת הבנה של התפיסה לפיה אין ניטרליות תרבותית, אין נקודת מבט אובייקטיבית.

המלצות:

- זהות עצמי - בהיעדר אובייקטיביות תרבותית, יוזמן האורח להציג את עצמו על ריבוי זהויותיו. יומלץ למציג לבטא מול המשתתפים אמירות ברוח זו: "אני מספר את הסיפור מנקודת מבטי התרבותית. אני מודע לריבוי התרבויות ונקודות המבט".
- ניתן להביע מראש חוסר נוחות לגבי דבר מה, או להצביע מראש על מקומות מורכבים. ניתן גם להצביע על מרחבים לגביהם צפויה להיות אי-הסכמה.
- ניתן להיעזר ב"שגריר גיוון" שהוזכר לעיל; במהלך המפגש השגריר יכול להיות כ'מנחה צל' שיסייע למנחה לעניין המדובר (בתיאום והכנה מראש).

* **תוכן** - יומלץ על התאמת השיח (נוסח) המלווה את העברת החומר. למשל, בחירה מודעת ומושכלת של דוגמאות ה"מדברות אל כולם" וברגישות לכלל המשתתפים. דוגמאות לנושאים שחוטאים לעניין: מהעולם הצבאי, דוגמאות שמובלעת בהן הדרה של אוכלוסייה. אם בוחרים להשתמש בדוגמא הייחודית לאוכלוסייה מסוימת, נדרשת התייחסות מקדימה לכך שהדוגמא הינה תלויה הקשר מסוים ויש להשתדל ולהביא דוגמא נוספת המתאימה לכלל. ניתן גם להזמין את המשתתפים להעלות דוגמאות נוספות המרחיבות את ההתייחסות התרבותית. אם בוחרים להשתמש באמרות שפר - יש לדאוג שיהיה שימוש מגוון, מכלל הדתות/החברות.

* **מה עוד לזכור?** כולם טועים. כדאי לנסות לחשוב מראש על תגובה במקרה של טעות.

שאלות למחשבה:

- האם הקפדה על הצגת והגדרת הזהות האישית עלולה להתפרש כלעומתית ומרחיקה? האם האמירה שלה יכולה להיות כהזמנה לתגובות ולהסתכלות ביקורתית (אל האורח, אל עצמי, אל הארגון...)? מענה אפשרי: חשוב בעיקר **כיצד** עושים זאת, ייתכן ומספיקה מודעות לתובנה וניהול השיחה מתוך אותה מודעות זהותית (ולאו דווקא נדרשת אמירה מפורשת).
- סוגיית **התקינות הפוליטית** (Politically Correct) - יש לשים לב להכפפה של השיח לדיבור תקין פוליטית ולמה שמפסידים מכך.
- יש לפנות בזהירות וברגישות אל האורח, שכן רוב הסיכויים שהוא מחשיב עצמו רגיש גיוון/רב תרבותיות. הפניה צריכה להיות רגישה, מכבדת ומגייסת. הדגש יושם על תיאור הגיוון שבארגון.

ומה על הארגון המארח?

- יש לזכור: גם הארגון המארח אינו חף מחוסר רגישות וגם במסגרתו נעשות טעויות ופגיעות.
- יש לבחור בתשומת לב ומתוך 'מושכלות תרבותית' את האורח/מקום אליו באים לביקור.
- על הארגון להשכיל ולדעת איך לייצר חיבור לאירוע הקונקרטי 'מתוך הארגון' ואליו ('מבפנים').

- נדרשת הכנה לקבוצה. ניתן לעשות הכנה היכן שמדובר בנושאים הצפויים להיות במחלוקת ולהכין במיוחד באשר להתנגדויות הצפויות.

המלצת 'הדבר הבא':

יש לשאול ולשאול ולשאול ותמיד להתייעץ עם נציגי האוכלוסיות המגוונות.



תודה לארגונים שהשתתפו ביצירת המסמך:

אלפנאר, בעצמי, המכון הדמוקרטי, המרכז הבין-תרבותי לירושלים, התאחדות הסטודנטים והסטודנטיות הארצית, לב 19, מרחבים, ציונות 2000, קולקטיב אימפקט, קו משווה, ריאן, ריאן כרמל, ריאן החברה הדרוזית והצ'רקסית, פורסטק.



ותודה מיוחדת ל'הדבר הבא' - תכנית המתמחים של ישראל

מושגים מנחים לעניין רגישות רב-תרבותית

מאפייניה של מדיניות רגישת תרבות

- א. סובלנות - הכרה בלגיטימיות של הפלורליזם התרבותי. נזכור כי למצב האנושי אין הבנה אחת נכונה ומקפת, וכי הוא פתוח להבנות רבות. כל קהילה וכל נציג קהילה, יכירו באלמנטים התרבותיים של הקהילה האחרת ויאפשרו לה מרחב.
- ב. זהות אישית - הכרה בזהות אישית וקבוצתית מגובשת, הזדהות של כל פרט עם קהילתו. מודעות הפרטים השונים בקבוצה לתכנים התרבותיים שלהם.
- ג. רפלקסיביות - הדיון יתחשב וייקח בחשבון משגים או עוולות שנעשו כלפי/בכל אחת מן הקהילות.
- ד. הבחנה בין ערכי ליבה לבין נורמות - ראוי שכל קהילה תכיר את 'הקווים האדומים' של הקהילה האחרת, כמו גם את המרחבים הנתונים למשא ומתן.
- ה. גמישות - נכונות מצד כל אחת מהתרבויות המגוונות לערוך שינויים טקטיים בהתנהלותן, תוך התחשבות הדדית בערכי הליבה התרבותיים של כל אחת מהן, כמו גם של החברה כולה.

כשירות תרבותית

היכולת של ארגון ושל חברי הצוות בו להתאים את עצמם לקבוצות התרבותיות השונות המרכיבות את ארגונם וכן לקבוצות השונות מהן באים קהלי היעד שלו. לכאורה, מדובר בגישה מקצועית שמאפשרת אפקטיביות רבה יותר לארגון בעבודתו וכן הגינות ושוויון לכל צרכני המערכת.



המונחים לקוחים מהמקורות הבאים:

ג'ראיסי, ר' ופרס, י', *רגישות תרבותית בחברה מפוצלת: המקרה של נשים ערביות בשוק העבודה*, גדיש: ביטאון לחינוך מבוגרים, 16, 2016, עמ' 114-125
אגמון-שניר, ח', *כשירות תרבותית - המקרה הירושלמי*, מדיניות ציבורית-עיתון לחידושי מדיניות בישראל, בית הספר ע"ש פדרמן למדיניות ציבורית וממשל, 11, 2013, עמ' 4