

דצמבר 2020

נייר עמדה

הכשרה לקראת פרקטיקה מודעת-גזענות: העלאת המודעות של סטודנטים לעבודה סוציאלית לגזענות כלפי עולי אתיופיה בישראל

יעקב דג'ן, M.A.

אוניברסיטת בן-גוריון בנגב

תקציר

גזענות היא בעיה חברתית כלל עולמית ובשנים האחרונות זוכה להכרה גוברת בישראל כאחת הבעיות הדורשות התייחסות הולמת הן ברמת המדיניות החברתית והן ברמת מתן השירותים החברתיים (שנהב ויונה, 2008). דו"ח מטעם משרד המשפטים (2016) מגלה כי הקבוצות הסובלות מביטויי גזענות בישראל הן בעיקר יוצאי אתיופיה והאוכלוסייה הערבית. מרבית הנפגעים מביטויי גזענות ישירה או עקיפה, סובלים כתוצאה ממנה ממצוקה חומרית ונפשית, פונים או מופנים לקבלת סיוע אנשי מקצוע בשירותי הרווחה ושירותים ציבוריים אחרים. הנייר הנוכחי מתמקד בעולי אתיופיה ובעובדים סוציאליים, אך תוכנו רלוונטי לקבוצות מיעוט נוספות ולכל אנשי המקצוע הפועלים בשירותים ציבוריים, בהם פסיכולוגים, יועצים, מורים, ואחרים.

קוד האתיקה של עבודה הסוציאלית (האגודה לקידום העבודה הסוציאלית בישראל, 2018), מחייב מתן סיוע הולם ומאבק למען זכויותיהם של פרטים וקבוצות הסובלים מאפליה. אכן בארצות שונות, למשל ארה"ב ואנגליה, בעיית הגזענות נתפסת כאתגר מרכזי בהכשרה ובפרקטיקה של העבודה הסוציאלית. אולם בישראל, לא קיימת מודעות מספקת ובעיקר חסרים ידע וכלים הנחוצים למתן שירות הולם ללקוחות נפגעי גזענות. נייר העמדה הנוכחי מבקש להעלות את הנושא למודעות ולקדם פרקטיקות מודעות-גזענות. מוצע כאן כי המסגרת ההכשרה האקדמית של עובדים סוציאליים ואנשי מקצוע חברתיים אחרים, תוקדש תשומת לב רבה יותר לחוויותיהם של מי ששייכים לקבוצות מיעוט, בהם עולים מאתיופיה, ונחשפים לביטויים שונים של גזענות.

נייר העמדה מבוסס על סקירה של הספרות המקצועית העולמית ושל פרסומים, מחקרים ותוכניות לימודים במסגרות אקדמיות לעבודה סוציאלית בישראל. במסגרת עבודת מחקר שהובילה לנייר לכתבת נייר עמדה זה (דג'ן, 2020), נאספו עדויות משמונה עובדים סוציאליים יוצאי אתיופיה, שעובדים עם יוצאי אתיופיה בשירותים חברתיים וציבוריים באזורים שונים בארץ. כמו כן, המחבר נשען על ההתנסות האישית שלו כישראלי יוצא אתיופיה בישראל וכעובד סוציאלי.

המסמך כולל:

1. סקירה של ספרות מקצועית המתייחסת לגזענות, הגדרותיה, השלכותיה ודרכי התערבות
2. עדויות על ביטויי גזענות המופנים כלפי עולי אתיופיה בישראל
3. עדויות על התערבויות שעושים עובדים סוציאליים על מנת לסייע ללקוחותיהם נפגעי הגזענות
4. המלצות למרכיבי הכשרה אקדמית המעודדת פרקטיקות מודעות-גזענות

מבוא

גזענות היא בעיה חברתית המעסיקה את העולם כולו, ובשנים האחרונות זוכה להכרה גוברת בישראל כאחת הבעיות הדורשות התייחסות הולמת הן ברמת המדיניות החברתית והן ברמת מתן השירותים החברתיים (שנהב ויונה, 2008). מתוך הדו"ח מטעם משרד המשפטים (2016) עולה כי הקבוצות הסובלות מביטויי גזענות בישראל הן בעיקר יוצאי אתיופיה והאוכלוסייה הערבית. מלבדם, קבוצות נוספות נמצאו כסובלות מביטויי גזענות ובהן להטב"ים, דוברי רוסית וזקנים. מרבית נפגעי הגזענות, הסובלים ממצוקה חומרית ונפשית כתוצאה ביטויי גזענות, ישירים או ועקיפים, פונים או מופנים לקבלת סיוע משירותי חברתיים בהם שירותי הרווחה. המסמך הנוכחי מתמקד ביוצאי אתיופיה בישראל ובעובדים סוציאליים, אך הוא רלוונטי גם לקבוצות מיעוט אחרות ולכל אנשי המקצוע הפועלים בשירותים ציבוריים, בהם פסיכולוגים, יועצים, מורים, ואחרים.

קוד האתיקה של מקצוע העבודה הסוציאלית (האגודה לקידום העבודה הסוציאלית בישראל, 2018), מחייב מתן סיוע הולם ומאבק למען זכויותיהם של פרטים וקבוצות הסובלים מאפליה. ואכן בארצות שונות, למשל ארה"ב ואנגליה, בעיית הגזענות נתפסת כאתגר מרכזי בהכשרה ובפרקטיקה של העבודה הסוציאלית (NASW, 2007). תפיסה זאת מוצאת את ביטוייה בקורסים העוסקים בגזענות במסגרות אקדמיות המכשירות עובדים סוציאליים (Bartoli, 2013; Collins & Wilkie, 2010). איגוד העובדים הסוציאליים האמריקאי דורש לכלול גישה אנטי-גזענית כחלק מתכנית הלימודים בלימודי בוגר בדומה לדרישת האיגוד המקביל בבריטניה (CCETSW, 1991). יתרה מזאת, הפדרציה הבינלאומית של העובדים הסוציאליים (IFSW) הגדירה כי מטרתה העיקרית של העבודה הסוציאלית הינה שחרורם של אנשים פגיעים ומדוכאים במטרה להבטיח את רווחתם והכללתם בחברה (Horner, 2003).

אולם בעבודה הסוציאלית בישראל, חסרה המודעות ובעיקר חסרים ידע וכלים הנחוצים למתן שירות הולם ללקוחות נפגעי גזענות. מסקירת מאמרים ותוכניות לימוד בבתי הספר לעבודה סוציאלית בישראל שנעשתה לצורך המסמך הנוכחי בין היתר אוניברסיטת חיפה ואוניברסיטת תל-אביב, לא נמצאו מחקרים, מאמרים או קורסים המתמקדים בהתערבות מודעת-גזענות. סטודנטים שלמדו במוסדות אלה ורואיינו לצורך המחקר, הביעו מצוקה ותסכול כתוצאה מהיעדר ידע ומיומנויות הנחוצים להתערבות הולמת עם נפגעי גזענות. אמנם, בשנים האחרונות עלתה לסדר היום המקצועי בישראל החשיבות של התייחסות למרכיב הבין תרבותי במתן סיוע ללקוחות מקבוצות מיעוט, (אלמגור- לוטן וצדוק, 2011). אולם גם התפתחות חשובה זאת מתעלמת ממצוקה שנוצרת כתוצאה מאפליה על רקע גזעי (Abrams & Moio, 2009; Dominelli, 1998).

נייר העמדה הנוכחי מבקש להעלות את נושא הגזענות למודעות ולקדם פרקטיקות מודעות-גזענות. מוצע כאן כי במסגרת ההכשרה האקדמית של עובדים סוציאליים ומקצועות חברתיים אחרים, תוקדש תשומת לב רבה יותר לנושא הן ברמה התיאורטית והמחקרית והן ברמה של כלי התערבות ופרקטיקות ותוך התייחסות לחוויותיהם של מי שחשופים בגזענות, בהם עולים מאתיופיה.

סקירת ספרות

ביטויים של גזענות

ביטויי הגזענות מסווגים בספרות לגזענות גלויה (Overt Racism), גזענות מרומזת או סמויה (Subtle Types of Racism), גזענות מופנמת (Internalized Racism) וגזענות ממוסדת (Institutionalized Racism). ביטויים אלה מהווים מקור להדרה, להסללה, למצוקות כלכליות, נפשיות, לתחושות חוסר אונים, אשם ועוד (Carter, 2007; Williams & Williams-Morris, 2000) ונפגעי גזענות זקוקים לסיוע של אנשי מקצוע על-מנת להתמודד עימם (Meyer & Zane, 2013; Zane, Enomoto & Chun, 1994).

בספר מקיף וראשון מסוגו שיצא בישראל והעוסק בגזענות כבעיה חברתית (שנהב ויונה, 2008) נטען ש"גזע" כמבנה ביולוגי המבחין בין טיפוסי אנשים הופרך על ידי מדענים ממגוון תחומים במהלך המאה הקודמת. למרות זאת, "גזע" כמבנה חברתי עדיין נוכח ובעל השלכות רבות בחיי היום יום של פרטים וקבוצות שונות בישראל. המופע החברתי של גזע בא לידי ביטוי בתהליך אשר שנהב ויונה (2008) מכנים "הגזעה" (Racialization). תהליך זה מבוסס על הבניה חברתית של הבדל וייחוסים חברתיים לקבוצת אוכלוסייה על בסיס גופני, תרבותי או חברתי אשר הופכים לתכונות המהוות את תפיסת מהותה של הקבוצה המדוברת. כלומר, זוהי תפיסה לפיה יש ייחוס "טבעי" לכל קבוצה. תופעת ההגזעה בחברה הכללית מעצבת את סבלם של המיעוטים כלגיטימי מכיוון שזה נתפס כביטוי להבדלים "טבעיים".

ארבעת הסוגים המרכזיים של גזענות הם:

גזענות גלויה – כוללת ביטויים גלויים וישירים של אפליה והדרה קבוצתית ושימוש בדעות קדומות על בסיס חזותו של הפרט כמו צבע עור, מבנה אף, צבע עיניים או מוצא אתני-תרבותי (שנהב ויונה, 2008). ברמת הפרט היא עלולה לבוא לידי ביטוי בכינויי גנאי, "סלקציה" במועדונים או אי-קבלה לעבודה (סבירסקי, קונור-אטיאס וזלינגר, 2015). ברמת הקבוצה, גזענות גלויה באה לידי ביטוי דרך תיוג שלילי, סוציאליזציה חד-תרבותית במערכת החינוך, שלילת זכויות אדם וכבוד האדם, ובמקביל, מתן העדפה וזכויות-יתר על בסיס אתנוצנטרי או גזעי (Bromley & Longino, 1972; NASW, 2007). גזענות גלויה יוצרת תחושת חוסר אונים. כיוון שהיא אסורה על פי החוק, ההתערבות המקצועית כוללת שימוש בכלים משפטיים או בפעילות ציבורית לגינוי והוקעת הגורמים הגזעניים (NASW, 2007).

גזענות מרומזת או סמויה – לא תמיד ניתנת לזיהוי על ידי מתבונן מהצד, שלא נפגע ממנה. אולם למי שנפגע ממנה, היא בעלת השלכות משמעותיות. ביטויי גזענות סמויה יכולים להיות משני סוגים: גזענות סימבולית (Symbolic Racism), המתקיימת על-ידי מי שלא תופסים עצמם כגזענים אבל מצדיקים שיפוט שלילי של אחרים בטענה שהסיבה לכישלונם ולמצוקתם היא הגזע שלהם; וגזענות מותנית (Aversive Racism) מתקיימת בצורה לא מודעת על ידי מי שלא תופסים את עצמם כגזענים אבל מוציאים לפועל מדיניות מפלה (NASW, 2007). כאן, ביטויים לסוגי גזענות כוללים אי-מתן שירות או יחס מזלזל לקוחות מקבוצת מיעוט; טון דיבור מתנשא ו/או ארגון סביבה באופן לא ידידותי לחברי קבוצה מסוימת.

גזענות ממוסדת או מובנית - היא מנגנונים חברתיים, כלכליים, חינוכי, פוליטי ומדיני, הפועל כדי להוביל להדרה או מתן העדפות לקבוצה אחת על פני אחרת (NASW, 2007; Rose, 2015). גזענות ממוסדת יוצרת מצב שבו לקבוצת המיעוט אין נגישות למשאבים, כוח ועושר מזימינים לחברי

אוכלוסיות מועדפות. גזענות ממוסדת היא שילוב של מדיניות, מנהגים או נהלים של מערכות בירוקרטיות שלהלכה נתפסים כאחידים לכולם אולם למעשה, מפלים לרעה את קבוצות המיעוט (שנהב ויונה, 2008). גזענות ממוסדת קיימת בחברה הישראלית מזה שנים רבות. למשל, הפרדה בבתי חולים בין יולדות ערביות-פלסטיניות אזרחיות ישראל, מבקשות מקלט מאריתריאה ונשים יהודיות וכל זאת על בסיס אתני ולאומי (רופאים לזכויות אדם, 2016). הגזענות בישראל מחריפה ופוגעת במגוון קבוצות ובמיוחד ביוצאי אתיופיה (המטה למאבק בגזענות, 2014).

גזענות מופנמת – היא האשמה עצמית ותחושת אחריות של האדם לכך שהגזענות מופנית אליו (Carter, 2007). גזענות מופנמת, באה לידי ביטוי בקבלה של חברי קבוצות המיעוט את האמונות ונקודות המבט של בעלי הכוח, והפנמה של הסטראוטיפים השליליים אודות עצמם (Williams & Williams-Morris, 2000). גזענות מופנמת מנוגדת לאינטרס האישי והקבוצתי של קבוצות המיעוט ומשמרת את העמדות המוחלשות שלהם (Jost & Banaji, 1994).

נזקי הגזענות ברמה הפסיכולוגית

לגזענות גם השלכות פסיכולוגיות שליליות משמעותיות. בראון (Brown, 2003) טוען שגזענות עלולה להשפיע על רווחה פסיכולוגית בשלוש דרכים: ראשית, יצירת גזענות מופנמת, כאשר פרט הסובל מביטויי גזענות מפנים את הסטראוטיפים המופנים כלפיו, דבר המביא לפגיעה בהערכה עצמית. שנית, ההתנסות בגזענות עלולת להשפיע לרעה על בריאות הנפש של האדם. ושלישית, גזענות הכוללת מדיניות חברתית כלכלית מפלה, חוסר גישה למשאבים ותנאי מחייה ירודים, עלולה אף היא לפגוע בבריאות הנפש של האדם (Williams & Williams-Morris, 2000). אנשים המתמודדים עם מוגבלויות ומשתייכים לקבוצות מיעוט עלולים לחוות אפליה ודיכוי כפולים הן כמוגבלים והן כבני קבוצת מיעוט וסבלם הנפשי כפול (Stuart, 1992; Russell, 2001; Vernon, 1996). עם זאת, כאשר מקורות המצוקה מרובים, איתור הגורם המדיר מהווה אתגר (Vernon, 1996).

גזענות מופנמת היא בעלת השפעות פסיכולוגיות כבדות משקל במיוחד כמו בושה על ההשתייכות לקבוצה המודרת, בושה על הדיכוי והאפליה (Carter, 2007; Speight, 2007). היא עלולה להוביל לזעם מופנם, מחיקה עצמית והרס ופגיעה עצמית. חברי הקבוצה המודרת מודעים לכך שביטויי כעס שיפגינו כלפי חוץ עלולים להוביל לסנקציות ועל-כן יתכחשו לכעס ולא יבטאו אותו. במקרים אלה, זעם פנימי אינו מבוטא כלפי חוץ, אלא מופנה כלפי העצמי וקיימת העמדת פנים של יחס חיובי לקבוצת הרוב על מנת להמשיך בשגרת חיים (Brown, 2003). כשהתכחשות לכעס הופכת נורמטיבית, היא עלולה להוביל ל"נחמדות מזויפת", לפסיביות ובסופו של דבר, לנסיגה ולהרס עצמי באמצעות שימוש בסמים ואלכוהול (Brown, 2003).

גישות להתערבות עם נפגעי גזענות

קיימות גישות ייחודיות לטיפול בנפגעי הגזענות, אך הן אינן מוכרות מספיק בישראל. שתיים מהן יוצגו כאן בקצרה:

Anti-Oppressive Practice (AOP), פרקטיקה נוגדת-דיכוי, מאגדת בתוכה מספר גישות בעלות אוריינטציית לצדק חברתי, כגון: הגישה הפמיניסטית, הגישה המארקסיסטית והגישה האנטי-גזענית (Baines, 2011; Sakamoto & Pitner, 2005). בבסיס גישת ה-AOP עומדת ההנחה שהעבודה הסוציאלית חייבת לחתור לצדק חברתי, במטרה לסייע לאנשים מוחלשים ומדוכאים ובה בעת לשנות את החברה (Baines, 2011; Dominelli, 2002; 1996; Millar, 2008; McLaughlin, 2005). על מנת שגישת ה-AOP תתקיים, יש לשנות את התפיסה כי הפרט הוא "בעיה" שבה יש לטפל ולהפנות את המשאבים לשיקום מנגנונים חברתיים ומדיניות היוצרים דיכוי ואי שוויון. כמו כן, יש לזנוח את התפיסה כי הכוח והידע מרוכזים בידי אנשי המקצוע (Dalrymple & Burke, 1995), להכיר בערכו של ידע המצוי בידיהם של הלקוחות ולהעצים אותם (Collins & Wilkie, 2010). לבסוף, על מנת לקדם את גישת ה-AOP יש לשלב אותה ברמה התיאורטית והפרקטית

Bartoli, 2013; Collins & Wilkie, 2010;) עובדים סוציאליים (McLaughlin, 2005).

Anti-Racist Practice (ARP), פרקטיקה נוגדת-גזענות, מעודדת פיתוח של מודעות אנטי-גזענית המכירה במחויבות של חברי קבוצת הרוב לפעולה פוליטית (Sakamoto & Pitner, 2005). היבט אחר של הגישה הוא הבנה ופירוק מושגי של גזע, גזענות ואתניות. השיח על 'גזע', כולל את 'סמליות הצבעים' (color symbolism) כאשר 'שחורות' (blackness) מתקשרת להיפוכה של התרבות האירופית (Sefa Dei, 2017; Fanon, 2000). חשוב להבין שהחשיבה 'גזעית', כנטועה עמוק בהסברים דתיים המתייחסים לאנשים 'שחורים' כחסרי נשמה המייצגים מוות, רוע ולכלוך שעה שהצבע הלבן נתפס כסמל של טוהר, טוב, רוחניות (Back, 2004).

חסמים למתן סיוע מותאם לנפגעי גזענות

ישנם גורמים המקשים על מתן סיוע הולם לנפגעי גזענות. נציין כאן שלושה: עמדות (מודעות ובלתי מודעות) של אנשי המקצוע, גישות תיאורטיות רווחות והעדר הכשרה אקדמית מתאימה.

פערים תרבותיים בין הלקוחות לבין נותני השירותים, שברובם שייכים לתרבות ה"מערבית" מקשים לא אחת על יצירת הבנה עם לקוחות שבאים מתרבויות שאינן "מערביות" (זועבי וסויה, 2015; Al-Krenawi & Graham, 2003). יתר על כן, בהעדר מודעות, הכשרה או התייחסות לנושא, אנשי מקצוע רבים עלולים להיות נגועים עצמם בתפיסות גזעניות. כך למשל, במחקר שבחן את עמדותיהם של כ-1000 עובדים סוציאליים לבנים נמצא כי שליש מהמשתתפים גילו התנהגות והתנהלות גזענית כלפי מטופלים מקבוצות מיעוט (Loya, 2012). מחקרים אחרים מלמדים על כי למרות חשיבות נושא הגזענות ללוקחות ומטופלים (Meyer & Zane, 2013), תכנים גזעניים בולטים בהיעדרם בשיח הטיפולי ומוכחשים על ידי אנשי המקצוע (Chang & Berk, 2009; Thompson & Jenal, 1994).

הגישה הרב-תרבותית היא אחת הגישות הרווחות במקצועות החינוכיים והטיפוליים ונותנת מקום לתרבותה של האוכלוסייה הצורכת את השירות (Dominelli, 1998). אולם, גם גישה זאת, לא מתייחסת ל"תיוג" ולפרקטיקות גזעניות (המטה למאבק בגזענות, 2013; 2015) ועלולה להוביל לקבלת החלטות מוטעות ושגויות.

גורם נוסף המעכב את ההתמודדות עם גזענות ואת המענה המתאים ללקוחות נפגעי גזענות הוא חוסר בידע, בכלים ובהכשרה מתאימה של אנשי המקצוע. תכניות הלימודים וההכשרה של אנשי מקצוע, בהם עובדים סוציאליים, הינן בעלות השפעה מכרעת בעיצוב האוריינטציה של בוגריה (Barretti, 2004; Kaufman, Segal-Engelchin & Huss, 2012). למרות שהאוריינטציה המוצהרת של בתי הספר לעבודה סוציאלית בישראל היא גנרית, בפועל ההכשרה נותנת עדיפות לתכנים קליניים וטיפוליים מסורתיים (Spiro, 2001; Spiro, Sherer & Korin-Langer, 1992). רוב התוכניות אינן מכינות את הסטודנטים להתמודדות עם גזענות מתוך חוסר מודעות אך גם מתוך הפחד שמא הדבר יובן כהתערבות פוליטית ויערער את מעמד המקצוע (Domanski, 1998).

אנשי מקצוע מקבוצות נפגעות גזענות

בין אנשי המקצוע העובדים עם קבוצות נפגעות גזענות, ישנה קבוצה ייחודית של מי השייכים לאותה קבוצת המיעוט. מתוך הרצון להציע פתרונות מותאמי-תרבות, שירותים שונים מעסיקים אנשי מקצוע מרקע תרבותי ואתני הדומה לזה של לקוחותיהם (שוורצמן, 2007; Green, 1999). ההנחה היא שעובדים אלה הם גם בעלי ידע חווייתי (experiential knowledge) אודות מצוקות של נפגעי גזענות ועשויים לספק להם שירותים הולמים יותר מאשר אנשי מקצוע שאינם מאותה

הקבוצה (קטן ואתגר, 1996; שוורצמן, 2007). לטענתן של זועבי וסויה (2010; 2015), אסטרטגיות ההתערבות של אנשי מקצוע אלה מושפעות הן מזהותם המקצועית והן מזהותם התרבותית. ועל כן, הם עשויים להוות גשר בין קבוצת המיעוט שאיננה מערבית אליה הם שייכים, לבין התרבות המערבית על עולמה המקצועי והאקדמי. במקרה של עובדים סוציאליים ממוצא אתיופי, השתייכות כפולה זו ביכולתה לסייע בזיהוי צרכים והתאמת מענים ללקוחות יוצאי אתיופיה (שוורצמן, 2007). מנגד, אתגרים ייחודיים ניצבים בפני אנשי מקצוע אלה. כך, מי שרכשו את המקצוע במערב, נוטים לשימוש בתיאוריות ופרקטיקות מערביות אשר למדו, שלא תמיד מתאימות ללקוחותיהם הבאים מתרבות לא מערבית (Birenmaier, Berg-Weger & Dewees, 2011; Cabral & Smith, 2011). אנשי מקצוע אלה עומדים לא אחת בפני דילמות וסתירות שבין הערכים 'המסורתיים' עליהם גדלו לבין הערכים 'המערביים' שרכשו במהלך הכשרתם המקצועית (בן-עזר, 1992). כמו כן, עולות אצל אנשי מקצוע אלה דילמות לגבי שייכות לקהילה האתנית, לעומת חברת הרוב (זועבי וסויה, 2010; 2015). הזדהות יתר עם הלקוחות, היא אתגר נוסף, כמו גם ההפך - ניסיון הגנתי להתעלם ולהתכחש לדמיון ללקוחות בהם הם מטפלים. יחד עם זאת, עולה מן הספרות ומן העדויות שנאספו במחקר (דגין, 2020), כי עובדים סוציאליים מהקהילות שאליהן מופנית הגזענות מגלים מחויבות לסייע, ואפילו להיאבק למען בני הקהילה שלהם, רואים לעצמם שליחות לעשות זאת ובכך מהווים משאב חשוב ביותר שראוי להשקיע בו ולאפשר לו את התנאים הנחוצים לפעולתו. עם זאת, האחריות למתן שירות הולם ולמאבק בגזענות אינה יכולה להיות מוטלת רק על כתפי העובדים מהקהילות הללו. כלל העובדים והעובדות הסוציאליים צריכים לקבל הכשרה ומודעות בפרקטיקה מודעת גזענות.

לסיכום, מתוך סקירת הספרות עולה, כי קיים ידע תיאורטי ומחקרי לא מבוטל על תופעות של גזענות על סוגיה השונים והשפעותיה השליליות על מי שהגזענות מופנית כלפיהם. כמו כן, קיימות גישות תיאורטיות ופרקטיקות לטיפול בנפגעי גזענות. אולם, גורמים אישיים, מוסדיים ואקדמיים מקשים על אנשי מקצוע להעניק סיוע הולם לנפגעי הגזענות. אנשי המקצוע השייכים לקבוצות שכלפיהן מופעלת הגזענות, נמצאים בעמדה רגישה במיוחד בהקשר זה אבל, במקביל מהווים משאב חשוב מאוד שראוי להשקיע בו.

עדויות של עובדים סוציאליים ממוצא אתיופי בישראל

לצורך קבלת תמונה אוטנטית מהשטח, נאספו עדויות של שמונה עובדים סוציאליים ממוצא אתיופי שעובדים עם לקוחות ממוצא אתיופי. מדובר בעובדים בעלי ניסיון, שפועלים במסגרות ציבוריות שונות באזורים שונים בארץ. הם נשאלו איזה דווחים על גזענות הם שמעו מפי לקוחותיהם. כמו כן, נשאלו העובדים הסוציאליים, אילו התערבויות הם ביצעו עם לקוחות נפגעי גזענות.

עדויות על גזענות כלפי יוצאי אתיופיה בישראל

מתוך עדויות של העובדים הסוציאליים שרואיינו וממקורות נוספים, ניתן לזהות שני סוגים של גזענות המופנים כלפי עולים אתיופיה בישראל, גזענות גלויה וגזענות ממוסדת/מובנית.

עדויות על גזענות גלויה

מצאנו שבמקרים רבים אנשי המקצוע שעובדים עם עולי אתיופיה הם עצמם מבטאים גזענות כלפי לקוחות ועמיתים מקבוצה זאת. להלן מספר עדויות:

- ד. , עובדת סוציאלית ספרה כי נערות עולות מאתיופיה שאימן עבדה במסגרת קבוצתית, העלו טענות כי אחת מן המורות במוסד החינוכי בו למדו מתנהגת אליהן בביטול ומורידה להם ציונים בגלל שהן ממוצא אתיופי. הנערות טענו שבכיתה של אותה המורה, בני הקהילה האתיופית לא מגיעים להישגים, כיוון שהיא מכשילה אותם.

- במסגרת תפקידו כמפקח, ש. הצטרף אל נערים ממוצא אתיופי ל"יום כיף" בחופשת קיץ והוא מספר:

הייתה קבוצה של נערים שלמדו בפנימייה והגיעו לקיבוץ שנותן שירות כיפי... הייתה שם בריכה ובבריכה עשו הפרדה בין אותם נערים אתיופים לבין הפרנגיים [לבנים]-ישראלים... זה היה מזעזע. אני זוכר שהיו הרבה שיחות עם הילדים בקבוצה. הדרכתי את שני העובדים הסוציאליים שהיו באותה פנימייה. זה לא היה קל. היו כאלה שלקחו את זה בצורה נורא קיצונית...

- א., עובדת סוציאלית באחת הסוכנויות המספקות שירותי טיפול וסיעוד לקשישים ובו בזמן למטפלות בעצמן. היא מספרת על מקרה שבו אחת הקשישות סירבה לקבל את השירות של מטפלת ממוצא אתיופי, בטענה שהיא עושה לה "שחור בעיניים".

- ו. שעובדת באחת מהמחלקות לשירותים חברתיים במרכז הארץ מספרת על התבטאויות של אחת מעמיתותיה בנוגע לאוכלוסייה האתיופית:

עובדת סוציאלית שהכי גזענית, שהתבטאה בצורה פוגענית כלפי אתיופים. אמרה לי: "האתיופים... ממש קשה לי, אני לא מבינה אותם, איזה סיוט לעבוד איתם. אני לא סובלת אותם. אפילו יותר מהערבים. אני מעדיפה אפילו את הפונים הערבים לשרת".

עדויות על גזענות מוסדית/מובנית

גזענות ממוסדת באה לידי ביטוי במדיניות, נהלים והתנהלות מפלים על רקע מוצא, צבע עור, לאום ודת (שנהב ויונה, 2008). גם ללא נהלים, גזענות מוסדית יכולה לנבוע מתרבות ארגונית ומהתעלמות מתופעות גזעניות המתרחשות בתוך הממסד (NASW, 2007). הנה כמה דוגמאות:

- ב., המועסק בתפקיד ניהולי באחת הסוכנויות המספקות שירותים לאנשים המתמודדים עם קשיים נפשיים מספר שאחד מלקוחותיו, צעיר ממוצא אתיופי הלוקה בנפשו, הגיע למשרדי חברת 'עמידר' על מנת להסדיר עניינים בירוקרטיים. בהגיעו למשרד, נתקל בסירוב מצד איש האבטחה לאפשר לו להיכנס אל הסניף. לא זו בלבד, אלא שאיש האבטחה אף הזמין משטרה שתפנה את הלקוח מהמקום.

- ע. היא עובדת סוציאלית קהילתית הממונה בין היתר על ניהול מועדוניות לתלמידי בית ספר וניהול מרכזי למידה לבני נוער. היא מתארת ההתייחסות שלילית גורפת של צוות בית הספר לתלמידים ממוצא אתיופי ולהוריהם:

העירייה יצאה ברפורמה שבמסגרתה היא מממנת לכל תלמיד יוצא אתיופי ביסודי חוג אחד בחינם... ויש פה בית-ספר שיש בו מלא חוגים... רוב הילדים שמגיעים אליי למועדונית זה ילדים שלומדים בבית הספר הזה... ההורים פנו לביה"ס על מנת לרישום את הילדים לחוגים והם נתקלו בתגובה: "לא, אין לנו מספיק מקום... תיקחו אותם למנהל קהילתי [מרחק של 25 דקות הליכה] שם יש מקום, תרשמו אותם שם". מעניין מאוד שדווקא את כל התלמידים יוצאי אתיופי שלחו למנהל הקהילתי כשבמקביל קיבלו תלמידים אחרים...

- ע. מעידה על התופעה אחרת שבה מתקלה בעיר אחרת:
כשעבדתי כרכזת נוער היו מקרים של אלימות משטרתית. שוטר שראה חברה מהשכונה שלנו [יוצאי אתיופיה] פנה אליהם בצורה מאוד אגרסיבית כאילו "מה אתם עושים פה?" כשמולם ישבו שלושה נערים שלא היו מהקהילה, אבל אליהם הוא לא ניגש. והוא החליט שהוא מוריד כאפה לאחד הנערים שלנו...
- גם עדותה אחרת, של ו. מגוללת מקרה שבו באה לידי ביטוי אפליה ממוסדת נגד תלמידים ממוצא אתיופי:
... יש הרבה אבחונים של תלמידים אתיופיים בבית הספר. היה ילד שהיו לו בעיות התנהגות וטענו שהוא מסוכן והוא מסכן את הסביבה כי הוא טיפס על איזה חומה בבית הספר. לא רצה לקפוץ לא רצה כלום. אבל אמרו שהוא מסוכן ומסכן את עצמו והפנו אותו לפסיכיאטר... מערכת החינוך לחצה על הפסיכיאטר... אני מכירה את הילד, אין לו הפרעה נפשית. הם אמרו "הילד הזה חייב להיות במסגרת של בעיות נפשיות". ממחלקת החינוך... כתבו לפסיכיאטר דו"ח ודיברו איתו ולחצו עליו שיגדיר את הילד כסובל מבעיות נפשיות. הפסיכיאטר קבע כי התלמיד סובל מבעיות נפשיות. הוא דרש מאמו שתדאג שבנה יתחיל בטיפול טיפול תרופתי ואיים שאם לא תעשה זאת, לא יאשר את חזרת הילד לבית הספר. האם, התנגדה לממצאי האבחון וכן לטיפול שהוצע, התלמיד היה ארבעה-חמישה חודשים בבית והאם נאלצה לעזוב את מקום העבודה על מנת לטפל בו.
לדעתה של ו. המטרה של בתי הספר היא "להעלות את הרף של הבית ספר. לא רוצים תלמידים חלשים". היא יחסה התנהגות דומה גם למורים המפנים תלמידים יוצאי אתיופיה לחינוך מיוחד. הדבר מוצג כנעשה לטובתם של הצעירים אבל, למעשה הוא משקף גזענות ממוסדת.

אכן, על פי אגודת יהודי אתיופיה (2018) אבחונים "ממוקדים" אלו מהווים את האופן שבו מערכת החינוך גורמת להסללה ולתיגוג של תלמידים יוצאי אתיופיה כבעלי צרכים מיוחדים. ולראייה, בשנת הלימודים תשע"ח שיעור תלמידים יוצאי אתיופיה מכלל תלמידי ישראל היה 2.55%. אולם, שיעורם בבתי הספר לחינוך מיוחד היה כ-3.67%.

עדויות על התערבויות

התחושה הרווחת בקרב עובדים סוציאליים ואנשי מקצוע אחרים העובדים עם נפגעי גזענות, והיא גם דווחה על ידי המרואיינים כאן, היא שאין להם כלים מספיקים להתמודד עם גזענות. יחד עם זאת, כאשר הם נתקלים בנפגעי גזענות, אנשי מקצוע נאלצים לנקוט בצעדים כלשהם. מתוך העדויות עולה כי רובם, מעדיפים התערבויות ברמת הפרט המסתכמות בשיחה על הנושא, תמיכה ועידוד. חלק קטן מן העובדים, נוקט בהתערבויות יותר פעילות, אולם הן אינן מעוגנות בדרך כלל בהכשרה וידע אלא מבוססות על נטיות ויכולות אישיות.

התערבויות ברמה הפרטנית – שיחה ומתן תמיכה

רוב המרואיינים דווחו על התערבויות ברמה הפרטנית שמטרתן לפתוח את הנושא לשיחה ולהעניק ללקוחותיהם תמיכה:

- ט. מספרת שאחד מלקוחותיה, צעיר ממוצא אתיופי, התפטר ממקום עבודתו משום שחש מופלה על ידי אחד המנהלים במפעל. כשנודע לה על המקרה, היא מזמינה את הבחור לדבר על מה שקרה ועל תחושותיו.

- בעקבות הסירוב של קשישה לקבל מטפלת ממוצא אתיופי המתואר לעיל, א. העובדת הסוציאלית שוחחה עם המטפלת:
אמרתי לה, איך את הגבת? ... שאלתי אותה איך היא מתמודדת ואיך את מרגישה? ... אמרתי לה פשוט שלא תיקח את זה אליה, לא למקום אישי
- ד. מספרת על התערבות קבוצתית שעשתה כששמעה תלונות של תלמידות ממוצא אתיופי על מורה שמפלה אותן לרעה. מדובר היה בדמות משמעותית בבית הספר ובכיתה שלה בני הקהילה האתיופית לא הגיעו להישגים, כיוון שעל פי דווחי התלמידות היא "שמה להם רגליים". א. בחרה בפעילות קבוצתית בה ניתנה לגיטימציה לדיון על גזענות ומתוכן, לחשיבה על פתרונות:
שמנו שאלה גדולה על בריסטול: האם קיימת גזענות? שאלו אותי איפה? אמרתי להן איפה שאתן מרגישות ... הלכנו ממקום גדול והתחלנו להצטמצם כמו משפך ואז הן הגיעו לביה"ס שלהן ... אחרי שכתבו, חשבנו על דרכים לפתור את הבעיה. הבנות הגיעו לעמדה של "אנחנו לא ניתן לה לעשות מה שעשתה לשנה ב' לפנינו, אצלנו זה לא יהיה".

סנגור ותיווך

- דווקא בגלל שהתערבויות פעילות יותר הן נדירות יותר, מובאות כאן בהרחבה דוגמאות של סנגור למען נפגעי הגזענות או תיווך בינם לבין הרשויות והמוסדות. זאת, מתוך רצון להדגים כי התערבויות כאלה אפשרויות ומועילות:
- כשנתקלה באבחון מוטעה של תלמיד ממוצא אתיופי, ו. לקחה על עצמה את תפקיד הסנגור, והחליטה להתלוות אל התלמיד ואל אמו לבית הספר ולגורם טיפול נוסף ומוכר, וזאת בכדי לסייע לאם לעמוד על זכויותיה לקבל חוות דעת מקצועית נוספת:
לקחתי אותו לאבחון של קשב וריכוז. לא בבריאות הנפש, בקופת חולים. המאבחן ישב עם הילד ... שעות... לא מצא הפרעות.
 - כאשר מעבר למקרה זה, הצטברו בבית הספר עדויות על ריבוי אבחונים של בעיות נפשיות בקרב תלמידים ממוצא אתיופי, ו. נקטה שצעד פעיל עוד יותר:
הגעתי למועצה לשלום הילד. הגשתי תלונה שם. ביקשתי לבדוק עוד המון מקרים שקרו ספציפית איתו. תיארתי את כל המקרים והעברתי גם טלפונים של ההורים ... וכמובן פניתי להנהלה אצלנו.
 - גם ש. נטל על עצמו את תפקיד הסנגור אל מול האפליה של תלמידים ממוצא אתיופי בבריכה, שתואר למעלה:
כתבנו מכתב מאוד, מאוד חריף בנוגע לסיפור הבריכה. לאחר שמקרה זה פורסם, משרד החינוך שלח מכתב מאוד ברור. הם (משרד החינוך) כתבו שהם לא מוכנים יותר לעבוד איתם (הקיבוץ) וניתקו מהם כל פעילות נוער.
 - ב. השתמש במשאביו האישיים על מנת לבצע פעולת תיווך:
הרמתי טלפון לאח שלי שהוא שוטר ... אמרתי לו שיש לי שם בחור שלי וסיפרתי לו שזה ככה וככה ושיעזבו אותו בשקט. אחי ביקש ממישהו מהחברים שלו שעבדו

באותו זמן "תבדקו מה קורה שם ותרגיעו את העניין" וזה נפתר... עזבו אותו בשקט...

- גם במקרה של סירוב של לקוחה קשישה לקבל מטפלת ממוצא אתיופי, א. לא הסתפקה בתמיכה בלבד והתערבה למימוש זכויותיה של המטפלת:
אמרתי למטפלת, טוב אין בעיה אם היא לא רוצה לקבל את השירות. אני אתקשר למשרד ואגיד להם זה מה שהיא עשתה... ונתנו לה שכר על שעות העבודה של אותו יום אפילו שהקשישה אמרה לה "לא". אם אנחנו שולחים מטפלת והקשישה מסרבת, זו החלטה שלה לסרב אבל שלחנו מטפלת והמטפלת צריכה לקבל את השעות בין אם הקשישה תרצה ובין אם לא תרצה.
- בגלל ריבוי מקרים של גזענות כלפי מטפלות ממוצא אתיופי, א. החליטה לבצע גם התערבות קבוצתית כדי לספק למטפלות מידע אודות זכויות המגיעות להן:
החלטתי שאני עושה קבוצה רק של מטפלות אתיופיות וזה דווקא בא מהמקום של לשמור על הזכויות שלהן, על המקום שלהן ושהן ישמיעו את עצמן... אני הרבה פעמים אומרת "יש לכן זכויות, תדעו אותם תדעו שמותר לכם להגיד "לא". תדעו שמותר לכן להגיד "אני לא רוצה לעבוד במקרה הזה, אני רוצה לעבוד במקרה אחר."

התערבויות עם עובדים ושירותים בקהילה:

יש עובדים שמנסים להביא לידי שינוי במודעות ובתשומת לב לגזענות בשירות או בקהילה שבהם הם עובדים. גם כאן, מובאות דוגמאות רבות בתקווה להדגים עד כמה הדברים אפשריים ומועילים.

- ע. מספרת על התערבויות שלה בישיבות צוות סביב אלימות משטרית כלפי נערים שבטיפולה:
בישיבות צוות אני מאוד מבהירה ברגע שנקלעים למצב כזה, מיד מעדכנים אותי ואז חושבים מה לעשות. לא צריך לנסות לטאטא את זה... ממש לבוא ולהגיד זה לא יחזור על עצמו.
 - ב. מעודד בשירותים איתם הוא עובד העסקה נוגדת גזענות:
אני נותן פרס לכל עובד שמביא לי, כן, כל מסגרת אצלי שהיא תעסיק בן אדם שהוא 'מהמגזר הבדואי', או 'המגזר החרדי', או 'הקהילה האתיופית' הוא מקבל פרס... על זה שהוא השיג. זה התיקון שאני עושה
- אף יותר מכך, ב. פעיל מאוד במחאת יוצאי אתיופיה ומקפיד לעדכן את כלל העובדים בפעילות שנעשית למען השבתו של אברה מנגיסטו השבוי בידי החמאס.
- אני כל ישיבת הנהלה שלי, שהיא פעם בחודש, אני מעדכן אותם לגבי מה עשינו עם זה. במוצאי שבת היינו בירושלים, ביום ראשון חזרתי ועדכנתי אותם מה קרה, מה עשינו, מה השגנו... אני בצורה עקיפה כזו משתף אותם שלאט לאט יטפטף...

- ט. ששמעה מלקוחותיה עדויות רבות על גזענות שמופנית כלפיהם ושמה לעצמה למטרה ללמד את עמיתיה לעבודה יותר על התרבות האתיופית.
השבוע יש את הסיגד. אז אנחנו החלטנו שפה במרכז יש חברה שלא יודעים על מאפיינים של הקהילה האתיופית ולא מכירים מאכלים, אז אנחנו הולכים לעשות להם באמת יום בנושא הקהילה האתיופית וחג הסיגד ... דרך הכרת תרבות אתה יכול גם לדבר על החסמים על מורכבות על גזענות ולשבור המון המון סטריאוטיפים ... יותר נעים ויותר מזמין. וככה אפשר לשנות חשיבה והיכרות של אוכלוסיות
- א. נתקל במקרים רבים של אינטראקציות בין משטרת ישראל ובין אנשים המתמודדים עם בעיות נפשיות ממוצא אתיופי אשר מסתיימות כחוויה שלילית. הוא החליט לעשות התערבות רחבת היקף:
אחרי שהצטברו כמה אירועים שקשורים ... נפגשתי עם מפקד המחוז של משטרת ישראל ... יחד עם נציגים של משרד הבריאות, ודיברנו ... כדי ללמד אותם וכדי לשתף, בשביל שיהיה שיתוף פעולה יותר טוב בין משטרת ישראל בין שירותי בריאות הנפש ...

המלצות

תופעת הגזענות המתועדת ברחבי העולם בספרות המקצועית, אינה פוסחת על ישראל. עולה מן העדויות שנאספו כי גזענות כלפי יוצאי אתיופיה, כמו גם כלפי קהילות מיעוט אחרות, קיימת ונפוצה. לקוחותיהם של עובדים סוציאליים נאלצים להתמודד איתה במקביל לקשיים שמהם הם סובלים ועובדים סוציאליים נדרשים אף הם להתייחס לתופעה זאת. יחד עם זאת, עולה מן העדויות כי חסרים לעובדים הידע והכשרה לעמוד באתגר זה.

על כן, ההמלצה העיקרית של נייר עמדה זה היא, **שחשוב ביותר לתת לעובדים סוציאליים הכשרה משמעותית לעבודה מודעת-גזענות**. ההכשרה משפיעה ביותר היא בשלבי הלימודים המוקדמים והיא מעצבת את האוריינטציה של עובדים סוציאליים בהמשך דרכם (Kaufman, Segal & Huss, 2012). על כן, **ראוי להתחיל בהכשרה לעבודה מודעת-גזענות כבר בלימודי התואר הראשון**. אולם, גם בלימודים מתקדמים יותר, וכמובן בהכשרות והשתלמויות במסגרת עבודה, לימודי המשך, ובמסגרת ההדרכה, חשוב לתת מקום נרחב לנושא הגזענות וההתמודדות עם נפגעי גזענות.

להלן פירוט ההמלצות הנובעות מן העבודה באשר לנושאים ומוקדי התייחסות בהכשרה של עובדים סוציאליים לפרקטיקה מודעת-גזענות:

1. **הנושא הראשון שיש ללמד בהכשרה לעבודה מודעת-גזענות הוא ביטוייה של הגזענות**. עובדים סוציאליים צריכים ללמוד כיצד לזהות אירועים של גזענות, גם את ביטויי של הגזענות הסמויה שקשה יותר לאיתור.
2. **חשוב לחשוף את הלומדים לעדויות של יוצאי אתיופיה על תופעות ואירועים של גזענות**. ניתן לעשות זאת על ידי דווח על עדויות קיימות (עדויות אישיות בכיתה או סרטים) או על ידי ראיונות שיבצעו הלומדים עצמם ושיביאו אותם למפגש בלתי אמצעי עם האנשים והתופעות של גזענות.
3. **חשיפה להשלכות הנפשיות השליליות של גזענות הוא מרכיב חשוב בהכשרה**. למגע עם הסבל שהגזענות יוצרת יש פוטנציאל לעורר מודעות לתופעה, ואמפטיה.

4. **הכשרה צריכה לכלול למידה של גישות ייחודיות להתערבות עם נפגעי גזענות המתועדות בספרות.** חשוב כמובן, לעזור ללומדים לבחון את הרלוונטיות של הגישות השונות לסביבת עבודתם ולעשות את ההתאמות הנחוצות על מנת ליישם אותן.

5. מעבר לשיטות ההתערבות המדווחות בספרות, יש חשיבות רבה לחשוף את הלומדים לפרטואר התערבויות שקיים בשטח. חשיפה זאת יכולה להיעשות על ידי שמיעת עדויות של עובדים סוציאליים או צפייה בסרטים על התערבויות מסוג זה. חשוב במיוחד לתת ללומדים הכשרה בהתערבויות קהילתיות, כמו סגור ותיווך, ללמד את יתרונותיהן של התערבויות אלה ואת כוחן להשפיע. על מנת לפגוע את החשש מהתערבויות מסוג זה חשוב לאפשר ללומדים להתנסות בביצוע התערבויות הללו במסגרת שיעורים מעשיים, פרויקטים או הכשרה מעשית. הדרכה אישית וקבוצתית על ידי עובדים בעלי מיומנויות בהתערבויות עם נפגעי גזענות ועם התערבויות קהילתיות היא כלי סוציאליזציה חשוב ביותר לעבודה סוציאלית מודעת גזענות.

6. **עבודה סוציאלית מודעת-גזענות דורשת מודעות עצמית של העובדים ואת היכולת לזהות את ההטיות האישיות שלהם ולמתן אותן.** מן הספרות ומתוך העדויות ניתן ללמוד כי עובדים סוציאליים מחזיקים לעתים בעמדות גזעניות מודעות או בלתי מודעות. מרכיב חיוני בהכשרה הוא רפלקסיה, בחינה עצמית של הלומדים של העמדות האישיות שלהם כלפי יוצאי אתיופיה ומיעוטים בכלל, בחינה ופירוק של סטראוטיפים והכללות המבוססות על חשיבה "גזעית".

7. **תשומת לב מיוחדת יש להקדיש לאנשי מקצוע מתוך הקהילה שאליה מופנית הגזענות שנמצאים בעמדה מורכבת ביותר.** לאנשי מקצוע אלה יש רצון ומחויבות לפעול נגד גזענות כלפי בני קהילתם ומופנות אליהם ציפיות של השירותים בהם הם עובדים שהם יובילו את הסיוע ללקוחות בני קהילתם (אלמגור-לוטן וצדוק, 2011; קטן ואתגר, 1996; שורצמן, 2007). יחד עם זאת, רבים מעובדים אלה נושאים מטענים אישיים מביטויי גזענות שחוו בעצמם. לא מעטים מפעילים מנגנוני הגנה של הדחקה והשכחה של חוויות כואבות האלה ומתרחקים משורשיהם האישיים. על מנת להיות מסוגלים להכיל את לקוחותיהם נפגעי הגזענות ולעזור להם, עובדים אלה חייבים לברר לעצמם את המטענים הללו, לעבד את החוויות האישיות ולהגדיר לעצמם את זהותם ואת גבולות הנאמנות שלהם לקהילה, לשירות ולמקצוע. תהליך מורכב זה חייב להתחיל במסגרת הכשרה בהדרכה אישית או בקבוצה קטנה וצריך להימשך כחלק בלתי נפרד מן הפרקטיקה השוטפת.

מקורות

- אגודת יהודי אתיופיה, (2018). **דף מידע- חינוך מיוחד בקרב יוצאי אתיופיה.**
- אלמגור-לוטן, א. וצדוק, ד. (2011). **עידוד תעסוקה של עובדים מקבוצות המתאפיינות בתת-ייצוג סקירה משווה. מרכז המחקר והמידע של הכנסת.**
- בן-עזר, ג. (1992). **כמו אור בכד: עלייתם של וקליטתם של יהודי אתיופיה.** ירושלים: ראובן מס.
- דגין, י. (2020). **עיוורון מבני או עיוורון צבעים: דרכי התמודדותם של עובדים סוציאליים מקבוצות מיעוט בישראל עם ביטויי גזענות.** חיבור לשם קבלת תואר מוסמך בעבודה סוציאלית, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

האגודה לקידום העבודה הסוציאלית בישראל. (2018). **קוד האתיקה המקצועית של העובדים הסוציאליים בישראל.** נדלה מתוך:

<https://socialwork.org.il/prdFiles/%D7%A7%D7%95%D7%93%20%D7%94%D7%90%D7%AA%D7%99%D7%A7%D7%94%20%D7%94%D7%97%D7%93%D7%A9%202018.pdf>

המטה למאבק בגזענות בישראל, (2015). דו"ח הגזענות

המטה למאבק בגזענות בישראל, (2014). דו"ח הגזענות

המטה למאבק בגזענות בישראל, (2013). דו"ח הגזענות

זועבי, ח' וסויה, ר' (2015) זהות תרבותית ואסטרטגיות התערבות של עובדים סוציאליים ערבים בישראל. **חברה ורווחה, ל"ה, (3)**, עמ' 397-421

משרד המשפטים (2016). **הצוות למיגור הגזענות נגד יוצאי אתיופיה: דו"ח מסכם.**

סבירסקי, ש. קונור-אטיאס, א. וזלינגר, ר. (2015). **הדו"ח השנתי של מרכז אדווה לשנת 2015**. מרכז אדווה, נדלה מ- <http://adva.org/he/social-report2015>

קטן, י'. (2000). **מדינת רווחה לפתחה של מאה חדשה: סקירת ספרות מקצועית**. ירושלים: מכון הנרייטה סאלד

קטן, י' ואתגר, ט. (1996). קריירות חדשות לעניים- סקירת הקריירה של רעיון חדשני. **ביטחון סוציאלי, 48, 36-41.**

רופאים לזכויות אדם. (2016). **גזענות ברפואה: הפוליטיקה של הסגרגציה בריאות.**

שוורצמן, א' (2007). **עיצוב התפקיד של עובדים סוציאליים יוצאי אתיופיה במחלקות לשירותים חברתיים בישראל**. חיבור לשם קבלת תואר "דוקטור לפילוסופיה", אוניברסיטת תל-אביב.

שנהב, י', ויונה, י' (עורכים). (2008). **גזענות בישראל**. ירושלים: מכון וון ליר.

Abrams, L. S., & Moio, A. J. (2009). Critical Race Theory and the Culture Competence Dilemma in Social Work Education. *Journal of Social Work Education, Volume 45*, 245-261.

Al-Krenawi, A., & Graham, J. R. (2003). Principles of social work practice in the Muslim Arab world. *Arab Study Quarterly, 25*, 75-91

Baines, D. (2011). An Overview of Anti-Oppressive Practice: Roots, Theory, Tensions. In Baines, D (Ed.), *Doing Anti-Oppressive Practice: Social Justice Social Work* (pp. 1-23). 2nd ed. Halifax, N.S.

Barretti, M. (2004). What do we know about the professional socialization of our students? *Journal of Social Work Education, 40*, 255-283.

Bartoli, A. (2013). *Anti-racism in Social Work Practice*. Critical Publishing Ltd, St Albans

Brown, T. N. (2003). Critical Race Theory Speaks to the Sociology of Mental Health: Mental Health Problems Produced by Racial Stratification. *Journal of Health and Social Behavior, 44*, 292-301.

Cabral, R., & Smith, T. B. (2011). Racial/ethnic matching of clients and therapists in mental health services: A meta-analytic review of preferences, perceptions, and outcomes. *Journal of Counseling Psychology, 58*(4), 537-54.

Carter, R. T. (2007). Racism and psychological and emotional injury: Recognizing and assessing race-based traumatic stress. *The Counseling Psychologist, 35*, 13-105.

Central Council for Education and Training in Social Work (CCETSW). (1991). *One Step towards Racial Justice (the Teaching of Anti-racist Social Work in Diploma in Social Work Programmes)*. London.

Chang, D. F., & Berk, A. (2009). Making cross-racial therapy work: A phenomenological study of clients' experiences of cross-racial therapy. *Journal of Counseling Psychology, 56*, 521–536.

Collins, S. and Wilkie, L. (2010) 'Anti-oppressive practice and social work students' portfolios in Scotland', *Social Work Education, 29*, 760-777.

Dalrymple, J and Burke, B (1995). *Anti-Oppressive Practice: Social Care and the Law*. Buckingham: Open University Press.

Domanski, M. D. (1998). *Prototypes of social work political participation: An empirical model. Social Work, 43*, 156-167

Dominelli, L. (2002). *Anti-Oppressive Social Work Theory and Practice*. New York, NY: Palgrave Macmillan.

Dominelli, L. (1998). *Anti-racist Social Work: A Challenge for White Practitioners and Educators*. London: Macmillan Education.

Fanon, F. (2000). The Fact of Blackness. In Back, L. & Solomos, J. (Eds), *Theories of Race and Racism: A Reader* (p 256- 266). Psychology Press.

Green, J. M. (1999). *Cultural awareness in the human services*. Boston, MA: Allyn and Bacon.

Horner, N. (2003). *What Is Social Work? Context and Perspectives*. Exeter: Learning Matters

Jost, J. T., & Benaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology, 33*, 1-27.

Karabanow, J. (2004) Making organization work: Exploring Characteristics of anti-oppressive organizational structures in street youth shelters, *Journal of Social Work*, 4, 47-60.

Kaufman, R., Segal-Engelchin, D, & Huss, E. (2012). Transitions in First-Year Students' Initial Practice Orientations. *Journal of Social Work Education*, 48:2, 337-359.

Loya, M. A. (2012). Racial attitudes in White social workers: Implications for culturally sensitive practice. *PB&J: Politics, Bureaucracy, and Justice*, 3(1), 23–31.

Mclaughlin, K. (2005). From ridicule to institutionalization: Anti-oppression, the state and social work. *Critical Social Policy* 25(3), 284-305.

Meyer, O., & Zane, N. (2013). The influence of race and ethnicity on clients' experiences of mental health treatment. *Journal of Community Psychology*, 41(7), 884–901.

Millar, M. (2008) 'Anti-oppressive: Critical comments on a discourse and its context', *British Journal of Social Work*, 38, 362-75.

NASW, National Association of Social Workers. (2007). *Institutional racism and the social work profession: A call to action*. Washington, D.C

Rose, T. (2015). How structural racism works.
<https://www.youtube.com/watch?v=KT1vsOJctMk->

Sakamoto, I. and Pinter, O. (2005) 'Use of critical consciousness in anti-oppressive social work practice: Disentangling power dynamics at personal and structural levels', *British Journal of Social Work*, 35, 435-52.

Sefa Dei, G. J. (2017). *Reframing Blackness and Black Solidarities through Anti-colonial and Decolonial Prisms*. 1 St Ed 2017. Cham: Imprint: Springer

Speight, S. L. (2007). Internalized Racism: One More Piece of the Puzzle. *The Counseling Psychologist*, 35(1), 126-134.

Spiro, S. H. (2001). Social work education in Israel: Trends and issues. *Social Work Education*, 20, 89–99.

Spiro, S. E., Sherer, M. & Korin-Langer, N. (1992). *Towards the Year 2000: Trend and Needs in Social Work*. Tel Aviv University, The Bob Shapell School of Social Work

- Stuart, O.W. (1992). Race and Disability: Just a Double Oppression? *Disability, Handicap & Society*, 01 January, Vol. 7 (2), 177-188.
- Stubbs, P. (1984). The employment of black social workers: from 'ethnic sensitivity' to anti-racism? *Critical Social Policy*, 4 (12), 6-27.
- Thompson, C. E., & Jenal, S. T. (1994). Interracial and intraracial quasi-counseling interactions when counselors avoid discussing race. *Journal of Counseling Psychology*, 41, 484–491.
- Vernon, A. (1996). Fighting Two Different Battles: unity is preferable to enmity. In Barton, L and Oliver, M (Eds), *Disability Studies: Past Present and Future* (pp. 255-262). Leeds: The Disability Press.
- Williams, C. (1999). Connecting Anti-racist and Anti-oppressive Theory and Practice: Retrenchment or Reappraisal. *The British Journal of Social Work*, 29, 211-230.
- Zane, N., Enomoto, K., & Chun, C-A. (1994). Treatment outcomes of Asian- and White-American clients in outpatient therapy. *Journal of Community Psychology*, 22, 177–191.