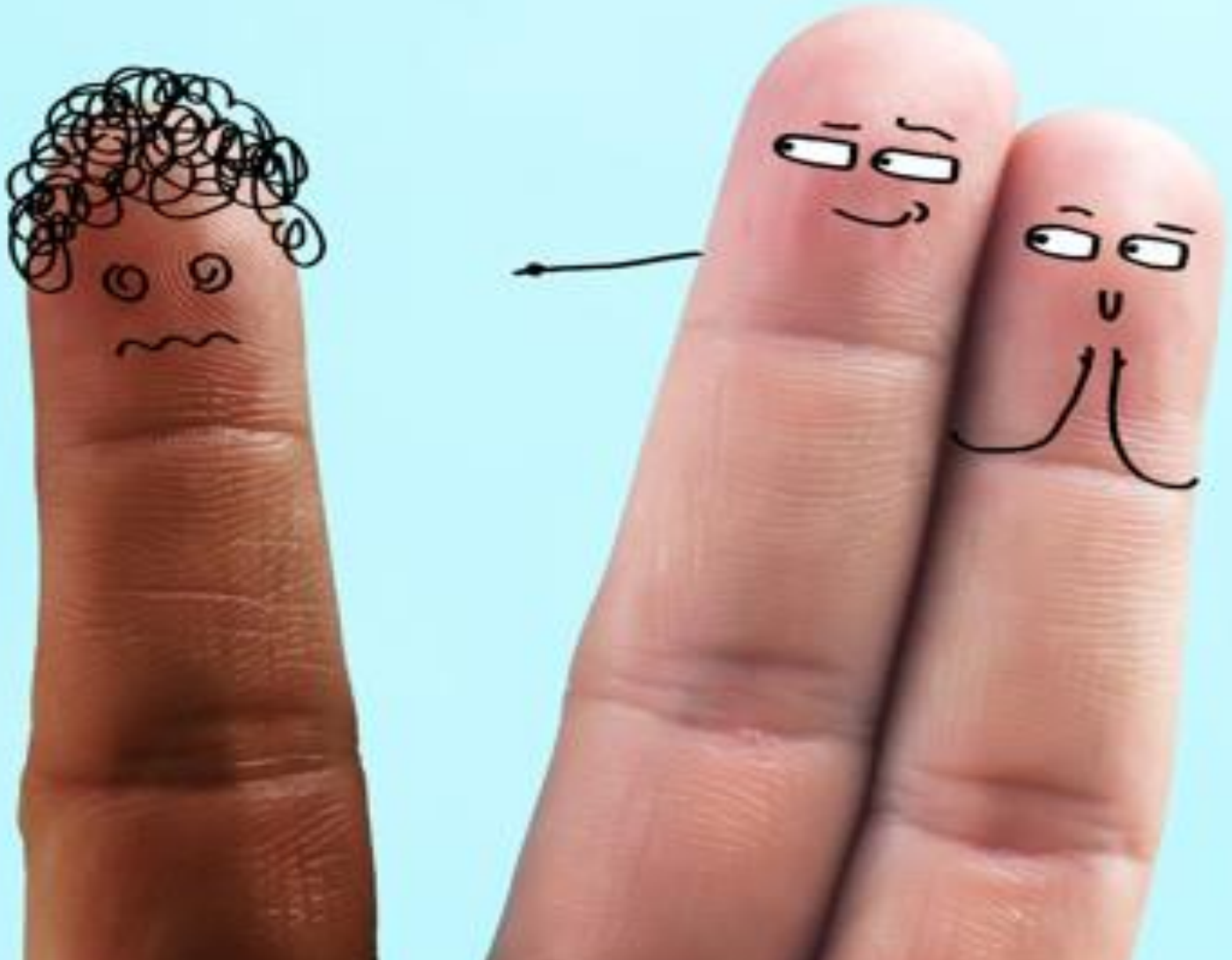
שתיל
Shatil
הקרן החדשה לישראל

הפאזל הירושלמי

תכנית לקידום הגיוון ולמניעת גזענות כמנוף לחדשנות ולצמיחה

מהי גזענות ואיך מתמודדים איתה



מהי גזענות?

ייחוס של נחיתות לאדם או לקבוצה, על בסיס של תכונות סטראוטיפיות שמנוסחות בשפה **ביולוגית**, **חברתית** או **תרבותית**. בשיח גזעני נתפסות תכונות אלו כנחותות, כבלתי משתנות וכמהותיות לאותה קבוצה.

יהודה שנהב, "מבוא תיאורטי: מהי גזענות?"

ביטויי גזענות

שתיל Shatil
הקרן החדשה לישראל

"המשפחות המזרחיות הן משפחות חמות"

"רואים את השם שלי ולא מזמינים אותי לראיון.."

"מה הבעיה,
בסך הכול התכוונתי להחמיא לה
כשאמרתי שלא רואים שהיא ערבייה"

"לא רוצה להיות בחדר עם ערביות, הן מביאות את כל החמולה ועושות המון רעש"

"ברור שאת טובה במתמטיקה הרי את רוסיה"

חיקוי של מבטא מזרחי או ערבי כדי להצחיק קהל

"אצלנו מדברים רק כדי שכולן יבינו"

שתיל
Shatil شتيل
הקרן החדשה לישראל

“ No one is born hating another person because of the colour of his skin, or his background or his religion. People learn to hate, and if they can learn to hate, they can be taught to love, for love comes more naturally –to the human heart than its opposite”

Nelson Mandela

The good news:

קידום תרבות של גיוון והכלה

גיוון וריבוי תרבויות יכולים להביא ליצירתיות, חדשנות ופריצת גבולות, ותורמים להעלאת הפריון ולביצועי החברה

אז מה עשינו עד עכשיו

תהליך למידה

התייעצות עם מומחים
ואנשי שטח

בניית מודל

מטרות התכנית

1. לפתח סט של כלים חדשניים לניהול הגיוון ורב-התרבותיות ולהתמודדות עם ביטויים של גזענות בארגון

2. ליישם את הכלים שפותחו במיוחד עבור הארגון שלכם בתהליך של התערבות ארגונית בה מעורבים נציגים שונים של הארגון

שתיל
Shatil
הקרן החדשה לישראל

המודל שלנו

כח אדם

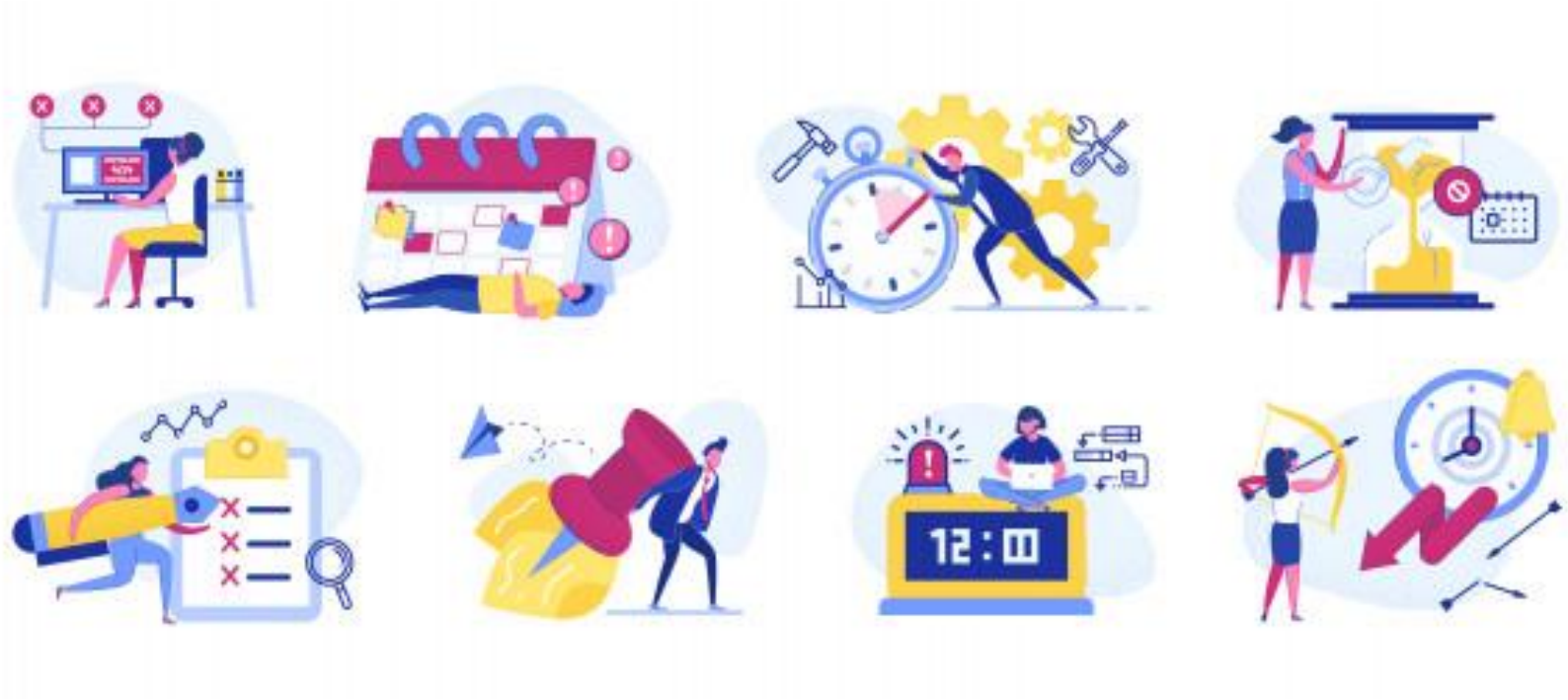
תרבות

מדיניות

קשר עם לקוחות

כוח אדם –תהליכי גיוס, מיון וקידום אחוז של נציגי קבוצות אתניות שונות במחלקות שונות וברמות שונות בהיררכיה הארגונית

שתיל
Shatil
הקרן החדשה לישראל



יצירת תרבות ארגונית מעודדת שונות ומפתחת סובלנות – שימוש בשפות שונות, חגים וחופשים, תקשורת בתוך הארגון, קודים ועוד

תכנון מדיניות, קבלת החלטות וחלוקת משאבים – ניסוח נהלים ארגוניים, השפעת מבנה קבלת ההחלטות על נציגים מתרבויות שונות וטיפול בפניות על רקע אפליה

שתיל
Shatil
הקרן החדשה לישראל

קשר עם הלקוחות והקהילה – פעולה רגישה לתרבות ולמוצא של אנשי הצוות והלקוחות

מה כולל התהליך?

אבחון ארגוני שנותן תמונה עדכנית בנוגע לביטויים של רב תרבותיות, הכלה והתמודדות עם גזענות :סקר שיועבר בארגון במטרה לזהות זרזים וחסמים להתמודדות עם גזענות .עם סיום הסקר יוצג דוח קצר .תוצאות הדוח יהוו בסיס לדיון בקרב ההנהלה.

פעילות בקרב יחידות שונות של הארגון במטרה לייצר תרבות ארגונית של הכלה וגיוון

שתיל
Shatil
הקרן החדשה לישראל

דוגמאות להתערבות:

- **כח אדם** - ללמוד איך מגייסים צוות מגוון, כלים ותובנות מהתייעצות עם נציגי קבוצות שונות ומהספרות בנושא. דוגמא: למחוק שמות של מועמדים מקורות חיים שמתקבלים.
- **תרבות ארגונית** – סדנאות בנושא רב תרבותיות ופתרון קונפליקטים; עיצוב המרחב הארגוני כך שיבטא את השונות התרבותית
- **מדיניות** - שימוש בשפות שונות, נגישות לתרגום ולתיווך תרבותי; גיבוש קוד אתי
- **קשר עם לקוחות** – תרגום לשפות שונות, הצהרה ארגונית

מעוניינים להצטרף?

מה נדרש מהארגון?

מחויבות ארגונית לשותפות בתהליך

הקמת צוות של 3 עד 4 אנשי הארגון לניהול התהליך

איך נראה התהליך?

אבחון ארגוני – חודש אחד

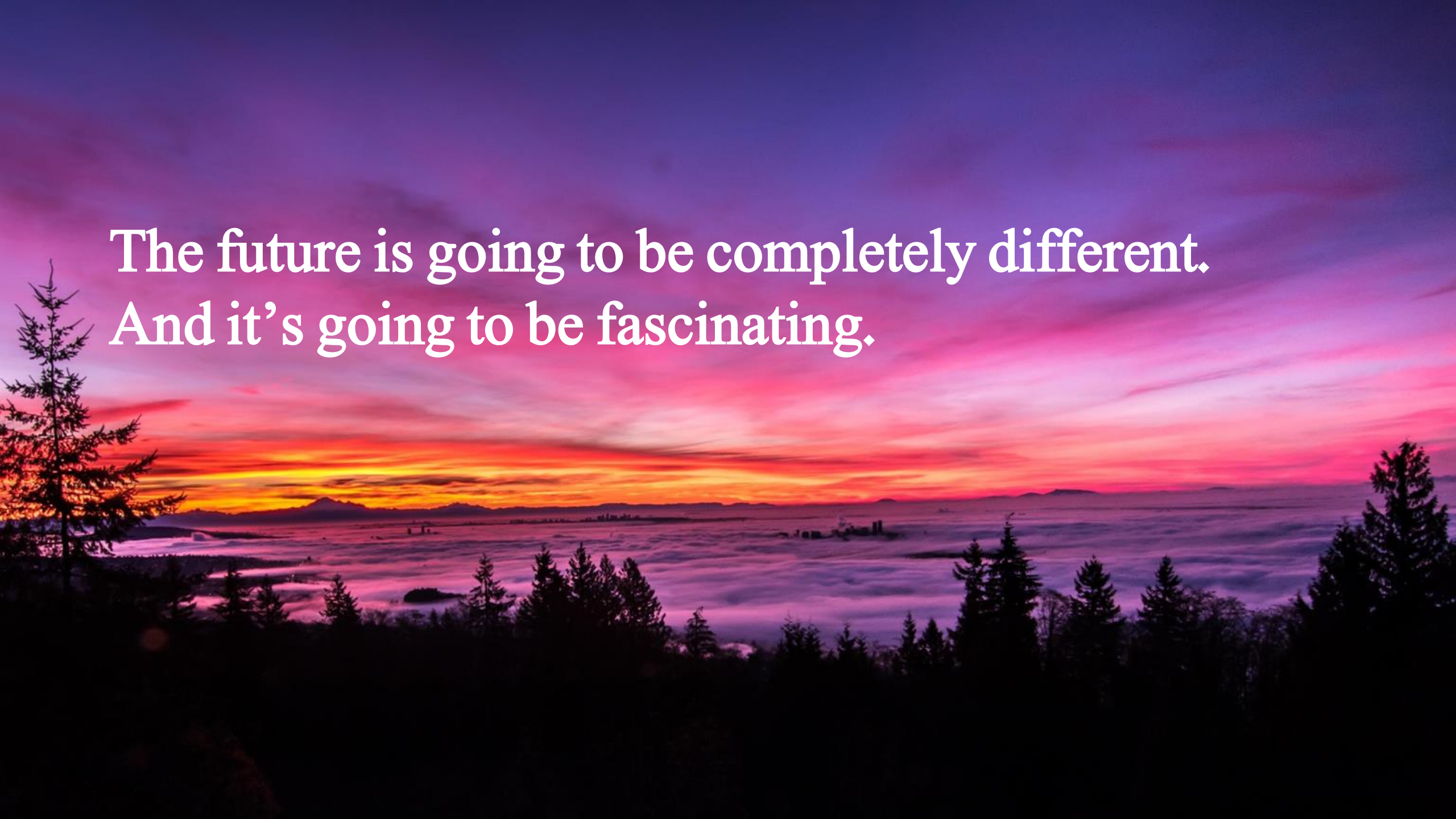
פגישות עם ההנהלה לגיבוש התהליך

התערבות ארגונית

משך התהליך 3-4 חודשים

מעוניינים להצטרף ?

- שילחו למייל ל Inda@shatil.nif.org.il


The future is going to be completely different.
And it’s going to be fascinating.