

*"ההטן רחקה ע? שהיא מתקולצת" (ר)*

# **אלימות בין בני זוג בקרב משפחות יוצאות אתיופיה בישראל**

הערכת תכנית ניסיונית, רב־מערכתית ורגישה מבחינה  
תרבותית – לשם מניעת אלימות בין בני זוג בקרב  
משפחות יוצאות אתיופיה בישראל  
באר־שבע, 2004–2001

**ד"ר לאה קסן וליאת קידר**

העבודה הוזמנה על ידי משרד הרווחה, השרות לעבודה קהילתית וקליטת  
עלייה, השרות לרווחת הפרט והמשפחה ועל ידי אגף שילוב עולים,  
ג'וינט ישראל

המרכז הישראלי לשיטות מחקר איכותניות (ICQM),  
אוניברסיטת בן־גוריון בנגב  
ת.ד. 653, באר־שבע 84105. טל. 08-6472322, פקס: 08-6472933  
icqm@bgu.ac.il

ספטמבר 2006



## פתח דבר

הוצאת דוח המחקר, בנושא "אלימות בין בני זוג בקרב משפחות יוצאות אתיופיה בישראל", מהווה נדבך חשוב לבסיס הידע של העובדים הסוציאליים המסייעים לעולי אתיופיה בשלבי ההתאקלמות בישראל.

עבודה זו לא יכולה הייתה להתבצע ללא בניית קשרי האמון עם בני הקהילה, וקנים וצעירים, נשים וגברים, שליוו את התהליך לאורך כל הדרך. ראשיתו של התהליך לא היה פשוט, קשיי השפה בלטו וההבדלים התרבותיים לא אחת יצרו משקעים רגשיים כבדים, בהמשך התברר שזהו מסע בן כמה שנים של שיח בין מנהיגי הקהילה, הקייסים, השמגלוץ, מתנדבים, חוקרים, עובדים סוציאליים ואנשים טובים, שסייעו ותמכו לאורך כל אותן שנים.

מר פרדה אקלום, אדם יקר, פתח לנו את הדלת אל נושא כאוב בקהילת עולי אתיופיה. מר אקלום היה ועודנו מהמנהיגים הצעירים שידעו להוביל את בני משפחתם מאתיופיה לארץ המובטחת בבטחה, שפעל לשיפור והקלת חייהם של בני משפחתו וקהילתו בהתמודדות עם החיים המערביים בישראל, עם החלום ושיברו. הוא היה גם זה שהעז והנהיג את עמיתיו הצעירים והמבוגרים בצורה פעילה וחיונית למעורבות בתכנית למניעת האלימות במשפחה. על כך ראוי מר פרדה אקלום לאות הוקרה ותודה.

מנהיגים וחברים נוספים מקרב חברי הקהילה ומחוצה לה, נרתמו להובלת תהליך הלימוד, באומץ, ביושר ובפתיחות ואנו מבקשים להודות להם על מחויבותם ומסירותם. בנייהם: העו"ס הסוציאלי יוסי בריהון ומר איציק זנבה שניווטו את התהליך בתקופות הפריחה והקושי. היועצות החיצוניות שגם הנחו חלק מהפעילויות עו"ס גיתה סופר ועו"ס תמה שוחט. אין מילים שיוכלו לתאר את המסירות המקצועית שיצרה את התנאים להבניית תהליך הלימוד, על כך המון תודות.

אנשי המקצוע והחוקרים, אשר רכשו את אמונם של חברי הקהילה. אן מרקו מרכזת התוכנית, שהיתה גם אם וגם אחות לכל משתתפי התכנית, לאורך התהליך. עו"ס אסתר עמר מנהלת אגף הרווחה בעיריית באר שבע, עו"ס רות לירן מנהלת המרכז למניעת אלימות ועו"ס אתי כהן מנהלת המחלקה לעבודה קהילתית שהיו פתוחות ליוזמה ותמכו בה לאורך כל אותן שנים.

רותי ירון מג'וינט ישראל, איילה מאיר, אחראית תחום מניעת אלימות במשפחה, השרות לרווחת הפרט והמשפחה ודפני מושיוב מפקחת ארצית בקליטת עלייה, השרות לעבודה קהילתית שליוו מקרוב והתמסרו לתהליך מעבר לנדרש מתפקידן.

דר' לאה קסן ועוזרת המחקר ליאת קידר, שביצעו עבודת עומק מקצועית, המהווה משאב ידע יקר. זהו מחקר שראוי כי כל סטודנט לעבודה סוציאלית, יזכה ללמוד ממנו על אופן בניית אפיקי ההתערבות לעבודה עם עולי אתיופיה בכלל ובמיוחד בתחום מניעת האלימות במשפחה. כאמור לתהליך זה היו שותפים נוספים והם מוזכרים בהמשך, אולם הגיבורים האמיתיים של התכנית הם אנשי הקהילה שמוכנים להירתם לעשיית השינוי שלעתים כואב ולא קל.

יעל הרמל	ברוך שוגרמן	דני פינס
מנהלת השרות	מנהל השרות לעבודה קהילתית	ראש אגף שילוב עולים
לרווחת הפרט והמשפחה	וקליטת עלייה	ג'וינט ישראל
משרד הרווחה	משרד הרווחה	

## דבר המעריכות

במשך חמש שנים הייתה לנו הזכות ללוות את התכנית למניעת אלימות במשפחה בבאר שבע. ידענו שאנו נכנסות לנושא קשה, אך לא שיערנו עד כמה גדול הכאב הכרוך במפגש עמו. כאב זה היה משותף לכל המשתתפים בתכנית ובהערכה. די מהר מצאנו את עצמנו נקשרות נפשית לכל המעורבים בה: אנשי הקהילה ומנהיגיה, אנשי הממסד וקובעי המדיניות. איסוף הנתונים היה כרוך בשעות רבות של עבודת שדה שכללה צפייה, שיחות וראיונות. את רוב עבודת השדה ביצעה ליאת קידר שהפכה להיות דמות משמעותית ומשאב של תמיכה וידע במיוחד לאנשי הקהילה ולמנהיגיה. בחומרים שאספה היא נזהרה במיוחד על שמירת כבוד אנשי הקהילה ובכך רכשה את אמונם למרות היותה זרה לה. כתיבת דוח ההערכה ופרסומו התארכו מעבר לצפוי מאחר שהקפדנו להעביר את הטייטה לאישור לרבים מהמשתתפים. תהליך זה היה חשוב במיוחד לאור ההבדלים בין התרבויות ולאור רצוננו לשמש שופר לקולם של המשתתפים יותר מאשר לקולנו שלנו. אנו מקוות שהצלחנו לעמוד באתגר זה.

באותה מידה היה חשוב לנו לפרסם את עיקרי הדוח גם בשפה האמהרית והאנגלית, כדי שהידע יוכל להגיע גם לקהלים דוברי השפות הללו.

הלמידה החשובה ביותר שלנו מתהליך ההערכה היא שבכל תכנית המתייחסת לקהילת יוצאי אתיופיה, ישנה קהילה בעלת כוחות המעוניינת לפעול למען עצמה ורואה חשיבות בתיעוד והערכה של התהליכים. התכנית שהופעלה בבאר שבע פעלה ברוח זו ואנו השתדלנו שגם ההערכה תבטא זאת.

בדוח זה החלטנו שלא לפרט הצעות ממוקדות, אלא להתוות עקרונות על פיהם יש לפעול בעת תכנון תכניות למען הקהילה של יוצאי אתיופיה. תכניות ממוקדות יותר מובאות במדריך מדריך להפעלת תכנית קהילתית ל"שלום המשפחה" (יבתסב-דהננת) יוצאת אתיופיה שהוכן על כותבות ההערכה הנוכחית בשיתוף עם עו"ס גיתא סופר, עו"ס דפני מושיב עו"ס רונית סלומון ועו"ס חנה כהן. אנו ממליצות לקרוא דוח זה, טרם השימוש במדריך. תקוותנו היא שההשקעה העצומה שהושקעה בתכנית ובהערכה תחזור אל הקהילה בצורה של שירותים הולמים דיים.

דר' לאה קסן וגב' ליאת קידר



## צוות ההערכה מודה

לכל המשתתפים בתכנית:

למתנדבים, לשמגלויץ' לבעל התפקידים מקרב אנשי הקהילה שהסכימו לנוכחותנו בפגישותיהם, ענו על שאלותינו והעשירו את הידע התרבותי שלנו.

לעו"ס מירה קידר, הסוכנות היהודית; עו"ס איילה מאיר, משרד הרווחה, לעו"ס רות אמביה-ירון ועו"ס מיה שריג ג'וינט ישראל ולעו"ס שרה כהן, משרד לקליטת העלייה, שליוו את התכנית ואת ההערכה, היו קשובות לתהליך הלמידה ותמכו בנו לכל אורך הדרך.

לעו"ס יוסי בריהון ולמר יצחק זנבה, מרכזי התכנית ולמר יריב דג'ן מרכז הקורס לשמגלויץ', על תרומתם המרכזית לביצוע התכניות ועל ששיתפו אותנו בשיקוליהם ופעולותיהם והיו קוראים ביקורתיים שתמכו לנו מהערותיהם לדוח זה.

לעו"ס גיתה סופר, חברת ג"ת, שירותי ייעוץ, היועצת החיצונית, שלאורך כל ההערכה ראתה בנו חלק חשוב בתכנית, פתחה בפנינו דלתות, שיתפה אותנו בתובנותיה ונתנה לנו משוב חשוב על דוח זה.

לעו"ס דפני מושיב, מפקחת ארצית לקליטת עלייה משרד הרווחה, שהייתה הרבה יותר ממזמינת ההערכה עבורנו. דפני הייתה שותפה פעילה לתהליך ההערכה ולכתיבת הדוח. מחשבותיה והתובנות שלה העשירו את הדוח והפכו אותו למסמך חשוב לאנשי מקצוע העובדים עם קהילת יוצאי אתיופיה בישראל.

תודות לאנשי המערכת שהשתתפו בהערכה (לפי סדר הא'–ב')

עיריית באר־שבע	מנהלת לשכת רווחה המחלקה לשירותים חברתיים בית יציב	עו"ס	אפרים עדנה
משרד ראש הממשלה	מנהיג בקהילה		אקלום פרדה
בעבר עמותת עלמי"א	מנהלת מרכז גוונים בקהילה	עובדת קהילתית	ארבל נעמי
עיריית באר־שבע	עובד סוציאלי	עו"ס	בריהון יוסף
עיריית באר־שבע	מנהלת המחלקה לשירותים חברתיים לשכת רווחה ד' צפון	עו"ס	גושן רחל
עיריית באר־שבע	מנהלת המרכז העירוני לגישור, המחלקה לעבודה קהילתית	עו"ס	גייבסקי אירנה

עיריית באר־שבע	עובד המחלקה לעבודה קהילתית	עובד קהילתי	דג'ן יריב
משרד הרווחה	מנהלת השרות לרווחת הפרט והמשפחה	עו"ס	הרמל יעל
משרד הרווחה	מפקחת ארצית לקליטת עלייה בשרות לעבודה קהילתית	עו"ס	ויסברג רבקה
עיריית באר־שבע	המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה	חבר מועצת העירייה	זנבה איציק
ג'וינט ישראל	מנהלת תוכניות לעולים בג'וינט ישראל	נציגת ג'וינט ישראל	ירון אמביה רותי
עיריית באר־שבע	מנהלת המחלקה לעבודה קהילתית	עו"ס	כהן אתי
עיריית נתניה	מנהלת התחנה לטיפול בפרט ובמשפחה	עו"ס	כהן חנה
משרד הרווחה	מנהלת הסניף הבאר-שבעי של ב"ס המרכזי לעובדים בשירותים החברתיים (הסניף נסגר באמצע התכנית)	גב'	כפרי חוה
עיריית באר־שבע	מנהלת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה	עו"ס	לירן רות
משרד הרווחה	מרכזת תחום אלימות במשפחה, השרות לרווחת הפרט והמשפחה	עו"ס	מאיר איילה
משרד הרווחה	מפקחת ארצית לקליטת עלייה בשירות לעבודה קהילתית	עו"ס	מושיב דפני
עיריית באר־שבע	המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה	מזכירה	מרקו אן
חברת "גת שירותי ייעוץ"	יועצת לתכנית ומנחה בקורס למתנדבים ובקורס השמגלון'	עו"ס	סופר גיתה
עיריית באר־שבע	עובדת קהילתית, המחלקה לעבודה קהילתית	עו"ס	סורק סטלה
עיריית נתניה	עובדת סוציאלית בתחנה לטיפול בפרט ובמשפחה	עו"ס	סלומון רוגית
עיריית באר־שבע	מנהלת אגף הרווחה	עו"ס	עמר אסתר
הסוכנות היהודית		עו"ס	פינקוס ציפי
חברת "גת שירותי ייעוץ"	מנחה בקורס המתנדבים	עו"ס	שוהט תמה

## תקציר

בשנים 2001-2004 התקיימה בבאר שבע תכנית קהילתית ניסיונית למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה<sup>1</sup> בב"ש. התכנית<sup>2</sup> לוותה בהערכה שתוצאותיה מסוכמות בדוח זה. השתתפו בתכנית אנשי מקצוע ומתנדבים מתוך הקהילה ומוסדות הרווחה, תוך דיאלוג ישיר ומתמשך בניהם. על בסיס ההערכה הוכן מדריך לאנשי מקצוע המבקשים לפתח תכנית מסוג זה במקומות אחרים בארץ. המדריך מפורסם בחוברת נפרדת<sup>3</sup>.

תכנית באר-שבע היא פרי יוזמה משותפת של מספר גופים ממשלתיים ומוניציפאליים, בהם משרד הרווחה, עיריית באר-שבע, ג'וינט ישראל ועמותות מנהיגות של יוצאי אתיופיה. המטרה המרכזית של התכנית הייתה למנוע ולהפחית שיעורי האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה בישראל, כאשר בשלב הראשוני נעשה ניסיון להבין את התופעה בהקשרה התרבותי הייחודי. כדי להשיג מטרה זו הוגדרו היעדים הבאים (הצעת תכנית, פברואר 2001): א. לבנות מנגנון מגשר בין האוכלוסייה האתיופית לבין הממסד, ב. לחזק את המנהיגות הפנימית של הקהילה, ג. לפתח "יכולת תרבותית" בקרב אנשי המקצוע, ד. להכין מדריך להפעלת תכניות קהילתיות בנושא האלימות במשפחה.

התכנית פעלה בתוך המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה בבאר-שבע, היא נוהלה על ידי וועדת היגוי רחבה, רוכזה על ידי איש מקצוע מאנשי הקהילה של יוצאי אתיופיה ולוותה על ידי יועצת מקצועית חיצונית. התכנית הופעלה בשלש זרועות בהתאם ליעדיה: (א) הקמת מנגנון מגשר באמצעות כשרה והפעלה של מתנדבים יוצאי אתיופיה בנושא אלימות במשפחה (ב) הכשרה וטיפול של מנהיגות השמגלוח<sup>4</sup> (ג) העשרה של בעלי תפקידים לרגישות תרבותית.

## שיטת ההערכה

ההערכה נעשתה בפרדיגמה האיכותנית שהתאימה לתכנית ניסיונית מסוג זה בהניחה למשתתפים את ההחלטה מה להעריך מתוך המקום בו הם נמצאים, ובכך מאפשרת הסתכלות עמוקה אל תוך המשמעויות שכל אחד מהמשתתפים נותן להשתתפותו בה. זאת באמצעות כלים שנחשבים רגישים לשוניות תרבותיות, כמו ראיונות אישיים וקבוצתיים,

1 יוצאי אתיופיה מקרב "ביתא ישראל", בלבד.

2 בכל התייחסות ל"תכנית" הכוונה היא לתכנית התערבות למניעת אלימות זוגית בקרב יוצאי אתיופיה, המוערכת בדוח זה.

3 קסן, ל.; סופר, ג.; מושיוב, ד.; סלומון, ר.; כהן, ח. וקידר, ל. (בדפוס). מדריך להפעלת תכנית קהילתית ל"שלום המשפחה" (יבתסב-דהננת) יוצאת אתיופיה.

פרוטוקולים של תצפיות ישירות וצילומי וידאו וניתוח מסמכים שונים. תהליך ההערכה החל כשנה וחצי לאחר תחילת התכנית, דבר שהצריך מלבד פעולת שחזור תהליכי הלמידה, גם זכייה של צוות ההערכה באמון המשתתפים ואישורם לחשיפת החומר שנצבר עד אז. הנתונים נאספו, כאמור, באמצעות ראיונות אישיים וקבוצתיים, תצפיות ישירות ומצולמות, שיחות וניתוח מסמכים. רואיינו משתתפי התכנית, מפעיליה וקובעי מדיניות ברמה הארצית והמקומית. 2 דגשים נוספים ניתנו בהערכה זו: האחד הוא שהיא נשאה אופי של מחקר פעולה, כך שידע שנצבר חזר אל מתכנני התכנית על מנת להזינה ולסייע לקידום יעדיה; האחר, קשור בהיבטים של שונות תרבותית בין צוות ההערכה ומשתתפי התכנית ובמחויבות למשתתפים. כך למשל, הקפדנו על כך שטיטות הדוח הועברו למשתתפי התכנית על מנת לקבל את אישורם או הערותיהם טרם הפרסום, לאמת את הממצאים כפי שפרשנו אותם ולכבד את האמון שהם נתנו לנו בחשיפתם ובהסכמתם להשתתף.

### ממצאי ההערכה

ממצאי ההערכה כוללים 4 חלקים עיקריים. הראשון מסכם את המידע שנצבר במהלכה לגבי תופעת האלימות בין בני זוג בצל המעבר התרבותי, השלשה האחרים מתייחסים ישירות לשני התחומים העיקריים של התכנית: הקמת המנגנון המגשר באמצעות מתנדבים, טיפוח המנהיגות המסורתית (השמגלויץ) וגיוסם לנושא ופיתוח רגישות תרבותית בקרב אנשי מקצוע.

טרם סיכום הממצאים חשוב לציין שהאלימות בין בני זוג איננה נחלתן של כל יוצאי אתיופיה בארץ. ישנן משפחות רבות בהן קיימת מערכת יחסים ללא אלימות, בהן ההסתגלות הייתה מוצלחת והאשה והגבר מצאו עבודה ומכבדים איש את רעותו. הממצאים, אם כך מתייחסים רק לאותן משפחות בהן יש פוטנציאל ליחסים אלימים.

### אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה (ביתא ישראל) בצל המעבר התרבותי

העלייה ארצה מוטטה את המנגנונים החברתיים המסורתיים ושינתה את אופן ההסתכלות החברתית על מבנה המשפחה. מה שנחשב באתיופיה "מכות הינוכיות" ולכן התקבל כחלק מהנורמות המקובלות בחברה, נתפס בארץ כ"אלימות" המנוגדת לנורמות החברתיות המקובלות. המשפחה המורחבת פוזרה מבחינה גיאוגרפית, הקייסים והשמגלויץ איבדו מכוחם, נשים הועצמו וזכו לעצמאות כלכלית והגברים הוזנחו ואבדו את מעמדם ובעיקר את כבודם. בעוד שבאתיופיה הגבר היה ראש המשפחה ובעל הכבוד הרב ביותר, הרי שבארץ הוא לא מצא עבודה, נתקל בקשיים כלכליים ואשתו וילדיו שוב לא נתנו לו כבוד כבעבר.

העלייה הביאה למספר שינויים שהגבירו את האלימות בין בני זוג בתוך המשפחה: א. היפוך תפקידים בתוך המשפחה – האישה הופכת להיות מפרנסת ומבקשת שוויון, האיזון מופר והאלימות פורצת. ב. התערערות מעמדה של המנהיגות המסורתית – מוסד המנהיגות המשיך להיות מכובד בעיני חלקים בקהילה, אולם ללא הכרה מצד מוסדות הקליטה והרווחה. לרוב הנשים מרבית להיעזר במוסדות הרווחה כדי לפתור את בעיות הזוגיות שלהן, הגברים נאחזים יותר במוסדות המסורתיים שמבינים אותם יותר. ג. טיפול מקצועי של מוסדות הרווחה ואכיפת החוק אינו רגיש תרבות ולכן לעתים יוצר, מבלי להתכוון לכך, תסכולים ואלימות. ד. מצב כלכלי קשה המעלה את המתחים והאלימות.

### הערכת ארבעת יעדי התכנית

1. בניית מנגנון מגשר בין האוכלוסייה האתיופית לבין הממסד – נפתח קורס למתנדבים שכלל כ-24 צעירים, מבוגרים, נשים וגברים, עובדים ומובטלים מבני הקהילה. המתנדבים נפגשו במשך כשנה וחצי. במהלך הפגישות הם לימדו ולמדו ביחד עם מרכז הקבוצה, היועצת וועדת ההיגוי על תופעת האלימות בקהילה, על החוק הישראלי, הזכויות והחובות, על מוסדות הרווחה ומדיניותם ועוד. לקראת סיום הקבוצה המתנדבים יזמו והפעילו 7 פרויקטים שנשאו אופי של גישור תרבותי, במשטרת באר-שבע, במוסד לביטוח לאומי, בבתי-ספר, במרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה, תיאטרון קהילתי לשם הסברה בתוך הקהילה, והקמת קבוצה לשמגלויץ. עיקר ההצלחה של קבוצת המתנדבים הייתה בפיתוח דיאלוג גלוי על נושא האלימות בין בני זוג, גם בינם לבין עצמם וגם בינם לבין הממסד. הצלחה נוספת הייתה בהפעלת התיאטרון ובצידו שיח על הנושא עם הקהל, ובהקמת קבוצת השמגלויץ. שאר הפרויקטים פעלו זמן קצר בלבד והסתיימו בעיקר בגלל מחסור במימון שבין השאר מנע גם המשך הדרכה למתנדבים לאחר סיום הקבוצה. תהליך הלמידה בקבוצה והכוחות המניעים והבולמים בהתפתחותה מפורטים בדוח זה.

2. טיפוח המנהיגות המסורתית (השמגלויץ) – מטרת התכנית הייתה להכשיר את המנהיגים המסורתיים לתפקיד מגשרים בסכסוכים זוגיים ויועצים לצד אנשי מקצוע, על ידי העשרתם בידע תרבותי על חוקיה ומנהגיה של החברה הקולטת. קבוצת השמגלויץ אורגנה על ידי בוגרי קורס המתנדבים. השתתפו בהכשרה כ-51 שמגלויץ מקרב עדות גונדר, טיגרי וולקט. הקבוצה נפגשה אחת לשבוע במשך חמישה חודשים. במהלך הקורס השמגלויץ לימדו ולמדו על החוק בישראל, נפגשו עם נציגי הממסד ודנו בדרכים האפשריות בהם הם יכולים לפעול כדי למגר את האלימות בין בני זוג בקרב קהילותיהם. הצלחת התכנית ניכרת בהתארגנות ובפעילות של המשתתפים בקורס, הנמשכת עד היום. השמגלויץ גיבשו את עצמם כ"מועצת חכמים" העוסקת בייעוץ לאנשי הממסד, בגישור ובפיתרון סכסוכים. הם גבשו נוהלי עבודה והיום הם פועלים

- באופן עצמאי במסגרת המרכז העירוני לגישור בהדרכתו של עובד קהילתי. התפתחות התכנית ודרכי עבודת השמגלויץ' מפורטים בדוח זה.
3. פיתוח "יכולת תרבותית" בקרב אנשי המקצוע – זרוע זו של התכנית לא מומשה כמתוכנן, אולם תוך כדי הפעלת התכנית ובמקביל לה נחשפו אנשי המקצוע לידע תרבותי על קהילת יוצאי אתיופיה. נהנו מהעשרה זו נציגי הממסד שנפגשו ישירות עם קבוצת המתנדבים וקבוצת השמגלויץ' וכן שתי קבוצות של אנשי מקצוע שהשתתפו בתכניות מיוחדות: האחת השתתפה בקורס "המסע לסודן" שהתקיים בבית הספר המרכזי לעובדי רווחה בבאר־שבע, והשנייה השתתפה בסדנה לפיתוח רגישות תרבותית שניתנה לעובדי המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה. באופן כללי ניתן לומר שיעד זה לא הושג כמתוכנן.
4. הכנת מדריך להפעלת תכניות קהילתיות בנושא האלימות במשפחה – על בסיס לקחי התכנית הניסיונית הוכנה הצעה למדריך שאותה יש כוונה לבחון בשני יישובים גדולים בארץ. לאחר בחינת המדריך ועדכונו בהתאם ללקחי היישום, הוא יופץ במסמך רשמי בתקווה שישמש משאב לאנשי מקצוע. המדריך נקרא: "מדריך להפעלת תכנית קהילתית ל"שלום המשפחה" (יבתסב-דהננת) יוצאת אתיופיה (קסן, סופר, מושיוב, סלומון, כהן וקידר, בדפוס).

## סיכום והמלצות

ההישג החשוב ביותר של התכנית הניסיונית בבאר־שבע הוא בשבירת הטאבו על דיון פתוח בנושא האלימות בתוך הקהילה ומחוצה לה. מאז שהטאבו נפרץ החלו דיונים פתוחים בתוך הקהילה ולאחרונה אף יצא קמפיין תקשורתי נרחב בטלוויזיה בתכנית המיועדת לאנשיה. לצערנו אין בידנו עדויות אמפיריות להקטנת שיעורי האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה בבאר־שבע, אולם ידוע לנו שמספר הפניות למרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה נמצא שוב במגמת עלייה.

השיח על האלימות בין בני זוג שהתקיים בין הממסד לקהילה במהלך התכנית, זיהה קצרים בין תרבותיים ברמה הערכית, ההתנהגותית, התיאורטית וברמת הייצוג החברתי (קצרים אלה מפורטים בפרק הסיכום בדוח). אנו סבורות שקצרים אלו והמתחים בתוך המשפחה ממשיכים לתרום להגברת האלימות בין בני זוג. לכן, כדי לפעול למניעת האלימות חשוב, ראשית, להכיר בקצרים הללו ואחר־כך לאמץ עקרונות של רגישות תרבותית בכל פעולה או דיאלוג עם הקהילה. עקרונות אלה כוללים את: העיקרון הערכי – רגישות תרבותית, עיקרון "היכולת התרבותית", עיקרון השיתוף הקהילתי, עיקרון הגישור, עיקרון המרחב הדיאלוגי המשותף, עיקרון התעווה, עיקרון הניצוח ועיקרון ההערכה. עקרונות אלו המנוסחים כהמלצות בסיום הדוח מכוונים את המאמצים לצמצום הפערים התרבותיים בו זמנית בשתי קהילות יעד: בקהילה בעלת התרבות הייחודית

(קהילת המיעוט), ובקהילת אנשי המקצוע ונציגי הממסד המייצגת את החברה הקולטת. זאת תוך יצירת "מרחב דיאלוגי משותף".

על רקע הממצאים הללו ועל רקע הלמידות התרבותיות שמעלה דוח זה, אנו ממליצות לתכנן תכניות מניעה מקומיות ברמה הקהילתית בצד מתן הפתרונות הפרטניים. בכל תכנית יש לפעול ביחד עם המנהיגות המקומית של הקהילה החל מתכנונה וכלה בביצועה והערכתה, תוך שקיפות ואמון מלאים. מודלים פילנתרופיים לא יכולים לעבוד עם קהילה זו המקפידה על כבודה ועצמאותה. המלצות מעשיות מפורטות יותר נמצאות כאמור במדריך, אולם כאן אנו מבקשות לסיים בהמלצות נקודתיות שאותן ניתן וחשוב ליישם מיידית. המלצות אלה הן: לפתח תכניות ייחודיות להעצמת גברים במקביל לאלה הקיימות להעצמת נשים, לפתוח סדנאות לנשים ולגברים לשם הקניית מיומנויות דיאלוג יום יומי בכלל ולישׁוב סכסוכים בפרט ולמצוא פתרונות דיור זמניים לגברים שמוצאים מהבית בצו הרחקה.





## תוכן העניינים

1	מבוא
4	רקע
4	1. יוצאי אתיופיה בבאר־שבע
5	2. שיעורי האלימות בקרב יוצאי אתיופיה
7	3. קודים תרבותיים מרכזיים בתרבות יוצאי אתיופיה
10	תכנית התערבות עירונית למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה
10	1. מטרת התכנית הכוללת, יעדיה ועקרונותיה
10	1.1 מטרת התכנית ויעדיה
12	1.2 העקרונות שהנחו את מתכנני התכנית
12	1.3 המבנה הארגוני של התכנית
12	1.3.1 יוזמי התכנית
13	1.3.2 ראשית הפעלת התכנית
14	1.3.3 וועדת ההיגוי הכללית
16	1.3.4 וועדות התפעול
23	שיטת ההערכה
23	1. איסוף הנתונים
25	2. צוות ההערכה
25	3. סוגיות אתיות
28	4. לוח זמנים של ההערכה
30	ממצאי ההערכה
30	1. אלימות זוגית בקרב יוצאי אתיופיה (ביתא ישראל) בצל המעבר התרבותי
31	1.1 המושג "אלימות במשפחה"
34	1.2 נורמות התנהגות במשפחה היהודית באתיופיה
37	1.3 שינויים בנורמות המשפחתיות עקב העלייה ארצה
37	1.3.1 היפוך תפקידים בתוך המשפחה
39	1.3.2 התערעות מעמדה של המנהיגות המסורתית
41	1.3.3 טיפול שאינו רגיש תרבות
44	1.3.4 מצב כלכלי קשה
45	1.3.5 סיכום

	2. הערכה של השגת יעדי התכנית למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה	
46	2.1 הקמת מנגנון מגשר בנושא אלימות בין בני זוג, באמצעות מתנדבים יוצאי אתיופיה	
46	2.1.1 קורס מתנדבים: תהליכים, תכנים ומשימות	
46	2.1.2 גישור בין תרבותי בתחום האלימות בין בני זוג	
50	2.1.3 כוחות מקדמים ומעכבים בהקמת המנגנון המגשר	
54	2.2 טיפוח המנהיגות המסורתית (השמגלוץ) וגיוסה לנושא האלימות בין בני זוג	
76	2.2.1 תהליך טיפוח השמגלוץ' למנהיגות בנושא האלימות בין בני זוג	
78	2.2.2 הקורס לשמגלוץ' - תהליכים, תכנים ומשימות	
79	2.2.3 כוחות מקדמים ומעכבים בטיפוח השמגלוץ'	
85	2.2.4 צרכים שיש לקדם על מנת לשמר את התהליך	
87	2.3 פיתוח רגישות תרבותית בקרב אנשי מקצוע	
88		
	<b>דיון ומסקנות</b>	
89	1. קצרים בשיח הבין תרבותי	
89	2. עקרונות להפעלת תכניות רגישות תרבות	
91	3. יצירת מרחב משותף ומוגן לשינוי כתנאי להצלחת תוכניות רגישות תרבות	
94	4. המלצות	
95		
	<b>ביבליוגרפיה</b>	
97		
	<b>נספחים</b>	
	נספח 1 - תוכניות למניעת אלימות בקרב קבוצות עולים במרכזים למניעת אלימות, 11.2.2001	101
	נספח 2 - לוח 1: מספר הפניות של יוצאי אתיופיה למרכז למניעת אלימות בבאר־שבע בשנים 1994-2002	107
	נספח 3 - לוח 2: תכנים ותהליכים בקורס המתנדבים	108
	נספח 4 - לוח 3: תכנים ותהליכים בקורס השמגלוץ' ובפגישות העבודה שלאחריו	111
	נספח 5 - מדריך לראיון עומק בנושא האלימות בין בני זוג והתכנית למניעתה	115
	נספח 6 - לוח 4: לוח זמנים של ההערכה יחסית ללוח הזמנים של התכנית	117
	נספח 7 - לוח 5: הלימה בציפיות בין משתתפי התכנית	118
	נספח 8 - מרכז עירוני לגישור ויישוב סכסוכים בקהילה - שמגלוץ'	122
	נספח 9 - קווים מנחים לעבודת השמגלוץ'	123
	נספח 10 - עקרונות וערכים בסיסיים המנחים את עבודת השמגלוץ'	125
	תרשים התכנית למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה בבאר־שבע	
11		2004-2001

## מבוא

עליה מדאיגה בממדי האלימות במשפחה בקרב עולים חדשים, העלתה את הצורך לפתח מודל רגיש תרבות למניעה וטיפול בתופעה. בתחילת שנת 2001 חברו יחדיו מספר ארגונים כדי לפתח תכנית פיילוט, רב-מערכתית, למניעת אלימות בקרב יוצאי אתיופיה. העיר באר שבע והמרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה נבחרו כמיקום לתכנית. בין הארגונים שהשתתפו ביוזמה נמנו: משרד הרווחה, האגף לשירותים חברתיים ואישיים, השירות לעבודה קהילתית, השירות לרווחת הפרט והמשפחה; נציגי עולי אתיופיה; הסניף הבאר-שבעי של בית הספר המרכזי לעובדים בשירותים החברתיים של משרד הרווחה; עמותת "שבו בנים", עמותת עלמ"א, עמותת לנ"י, הסוכנות היהודית ג'וינט ישראל ואגף הרווחה של עיריית באר-שבע (הצעת תכנית, 11.2.2001, נספח 1). פרדה אקלום משרד ראש הממשלה-מראשי המנהיגות של עולי אתיופיה שהגיעו לארץ בשנות ה-80.

לאחר חשיבה משותפת בוועדת ההיגוי הרב מערכתית שנמשכה למעלה משנה, הוגשה הצעה לתכנית ההתערבות. במבוא להצעה, נכתב:

"כנוכח, המעבר מתרבות אחת לשנייה הוא אירוע משמעותי ביותר לאדם החווה אותו. המעבר התרבותי של מהגר מארץ אחת לארץ שנייה הוא בעל משמעות רחבה ביותר וכולל שינויים בתחומים רבים: מעבר פיזי-גיאוגרפי-אקלימי, אישי-חברתי-משפחתי וכן שינוי כלכלי-מעמדי. (הגדרות של אובדן פיזי, חברתי וכלכלי ראה אצל קאושינסקי (1999)). האובדן במעגלי העולם הפנימי של העולה/מהגר, הוא משמעותי ביותר אך קשה להגדרה. אובדן זה מתחבר לפרשנות ולתפיסה הסובייקטיבית של האדם את עצמו ואת סביבתו. אי לכך יש צורך בהכרה מעמיקה ורגישה בכל הנוגע לטיפול בעולים.

אדם העובר מתרבות אחת לשנייה זקוק ליצירת מעגלים פנימיים נוספים, שיאפשרו לו להתחבר ולחבר בין הקודים, המנהגים והחוקים המוכרים לו מארץ מוצאו ומתרבותו לבין אלה המצויים בארץ אליה הוא היגר/עלה. בעידן של קליטה ישירה, תהליך התיווך והחיבור נעשה, בדרך כלל, באמצעות קרובי משפחה או חברים, אשר לא תמיד סיימו את תהליכי הקליטה שלהם עצמם ולא תמיד חוו את התהליך בצורה חיובית ומחוקת. נראה כי תהליך קשה וחשוב זה יכול להיעשות טוב יותר באמצעות איש מקצוע: מתווך תרבותי.

ידוע כי העולה/מהגר, במצבים של אי ודאות וחרדה מהלא נודע והלא ברור, זקוק לתחושה של ביטחון, לסביבה מגינה, מכילה ותומכת. באמצעות המתווך המשמש כמודלינג להודעות, יכול המהגר ליצור את המעגל החדש של שזירה בין תרבות המקור לתרבות החדשה. המתווך הוא דמות המייצגת את תרבות המקור והחיים בתרבות הקולטת".

כותבי התכנית הציעו להפעיל את התכנית בתוך המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה, מתוך הנחה שהמרכז הכפוף לאגף הרווחה של עיריית באר-שבע, יהיה מסוגל לשמש כגוף מחבר בין המערכות השונות. התכנית אמורה הייתה להיכלל בתוך העבודה השגרתית של המרכז ולא כתוספת של שרות נפרד חדש. כלומר הם בחרו לפעול בגישת ה"שזירה" אותה הם מגדירים כ:

"מצב בו נושא הטיפול בעולים נמצא בעדיפות גבוהה של המרכז למניעת אלימות והטיפול בעולים ונתפס כאתגר להגדלת הרפרטואר הטיפולי בכך שדרכי ההתערבות מתוכננות, יוזמות ומתאמות לתרבותם של העולים. במצב זה, מקומו של המתווך הוא לזהות את דפוס הפעולה הקיים בקרב נותני השירותים ולפעול במגוון של דרכים לקרב את נותן השרות לגישת השזירה בין מודלים התערבותיים טיפוליים קיימים לבין דפוסי התרבות של העולה (גישת רגישת תרבות). בנוסף, עליו לאתר את העולים, ליצור אווירת הביטחון עבורם ובשיתוף עם המרכז ועובדיו. בשיתוף הפעולה ובעבודה יחדיו על המתווך ועובד המרכז, לבנות סביבה מגינה ומכילה עבור קבוצות העולים השונות ברמה הפרטנית, המשפחתית, הקבוצתית והקהילתית. לשם בניית מעגלים פנימיים חיוביים. כאלה המכירים ומכבדים את תרבות המקור של העולה על מנת לסייע לו ליצור את המעגל הפנימי החדש-המורחב השזור בין עבר להווה לעתיד מתוך התנסות סדנאית חיובית".

וועדת ההיגוי, בהצעתה, שמה דגש על בנייה של התערבות רב מערכתית שתגייס את מרב השירותים הקיימים למען יצירת סביבה בטוחה לעולים מאתיופיה, לשם יצירת שיח פתוח בנושא האלימות בין בני זוג ומניעתה. בהתאם לכך הותוו מטרותיה ויעדיה של התכנית, כלהלן:

"מטרת התוכנית: הפחתת האלימות במשפחה בקרב יוצאי אתיופיה, כתוצאה ממשבר ההגירה.

יעדים:

1. ליצור תפיסה מערכתית רגישת תרבות בהבנת התופעה של האלימות בקהילה האתיופית.
2. להבין את הקשיים של הקהילה ואת היסודות מהם נובעת האלימות
3. לפתח כלים שיעזרו לבני הקהילה להכיר את התפיסה של התרבות הישראלית ואנשי המקצוע ובמקביל, כלים שיעזרו לאנשי המקצוע לתקשר עם בני הקהילה להשגת המטרה... לשאוף ליצור כלים משותפים שיצמצמו את הקשיים של בני הקהילה, כך שפחות ייגררו לאלימות.
4. תוצר לוואי רצוי: יצירת תובנות והבנות חדשות שיפותחו יחד עם הלומדים ביחס לדרכי התמודדות עם בעיית האלימות כלפי נשים בקהילה האתיופית, תוך כבוד ומודעות לתרבות מחד ולדרכי ההתנהגות, החוקים והנורמות של התרבות בישראל מאידך.

5. תוצר לוואי רצוי: הגברת האמון והיכולת לפעול בשיתוף פעולה בין אנשי הקהילה ונותני השירותים.
6. תוצר לוואי רצוי: יצירת קבוצה מבני הקהילה שמחויבת להשקיע בפיתוח מענים בקהילה שיהוו גשר תרבותי.
7. ביסוס רשתות תמיכה קהילתיות לקבוצות שונות בקהילת יוצאי אתיופיה.
8. בניית אפיקי תקשורת חדשים וממוסדים, לאורך כל השנה בין נותני השירותים לגורמים קהילתיים כגון בין פקידי הסעד לסדרי דין, לחוקר המשטרתי ולשמג" לוין.
9. הרחבת מעגלי השותפות בין קבוצות שונות של יוצאי אתיופיה לבין קבוצות שונות של נותני השירותים."

באותו מסמך תוכננה עבודה מקבילה עם 4 קבוצות, תוך כדי הפעלתן באופן מודולרי (למסמך המלא, ראה נספח מס' 1):

1. קבוצת מתנדבים מבני הקהילה.
  2. קבוצת מנהלים ומקבלי החלטות מן השירותים השונים בעיר באר שבע, הקשורים, בדרך זו או אחרת, בקהילה,
  3. קבוצת עובדים סוציאליים העובדים במרכז למניעת אלימות במשפחה.
  4. קבוצה של קייסים, שמגלוין' ומנהיגים מקובלים בקהילה.
- השלב הבא של התכנית אמור היה להתעצב על פי התוכנית החדשות שנרכשו מהשלב הקודם. באופן מעשי, אם כן, התכנית הכתובה הייתה בבחינת נייר עבודה ראשוני שניתן לשנותו בהמשך התפתחות התכנית. עיקרון זה הפך את התכנית לדינמית ומוכתבת על ידי ההתרחשויות בשטח: תכנית מתגלגלת. בכך, היה על המתכננים לקחת סיכון מחושב הקיים במצב זה של אי ודאות, כמו: תפניות בלתי צפויות, קושי באיגום משאבים, ביקורת מצד המשתתפים ומצד המערך הבריורקרטי של הממסד המפקח. עם זאת הרגישות להתרחשויות בשטח הגדילה את הסיכוי לשיתופיות ולרגישות תרבותית.
- עבודה זו מסכמת את תכנית הפיילוט, מעריכה את הישגיה וחולשותיה ובהתבסס על המסקנות, מציעה מדריך להפעלת תכנית קהילתית, רב מערכתית ורגישה מבחינה תרבותית למניעת אלימות במשפחה.

בראשית העבודה, יינתנו נתונים על יוצאי אתיופיה בישראל ובבאר-שבע ושיעורי האלימות בין בני זוג בקהילה. בהמשך תואר התכנית עצמה, תפורט שיטת הערכה, וידווחו הממצאים, כולל למידות על תופעת האלימות בין בני זוג בהיבט ההיסטורי והעכשווי, והערכת התוצרים של התכנית – כפי שנתפסו על ידי המתכננים והמשתתפים. בסיכום יוצעו עקרונות לתכנון תכניות רגישות תרבות והמלצות. תדריך לתכנון והפעלה של תוכניות רגישות תרבות, המבוסס על דוח זה נמצא כרגע בדפוס.

## רקע

### 1. יוצאי אתיופיה בבאר־שבע

העלייה המרכזית של "ביתא ישראל" (יהודי אתיופיה) לישראל התרחשה בשלשה מבצעי עלייה גדולים בשנת 1984: "מבצע משה", "מבצע שבא" ו"מבצע שלמה". היתר עלו בין המבצעים הללו ועד היום. יוצאי אתיופיה בישראל מונים היום כ־102,000 איש. כ־31,000 מתוכם נולדו בארץ (סבירסקי וסבירסקי, 2000; שבתאי, 1999; שבתאי וקסן, 2005). בבאר שבע חיים היום כ־8,000 מיוצאי אתיופיה. כ־70% מהם גרים בריכוזים קהילתיים במספר שכונות בעיר. שכונות אלה מאופיינות בדרך כלל ברמה סוציו־אקונומית בינונית־נמוכה (גרדוס ובלושטיין-ליבנון, 2001).

עם קליטתם בארץ עברו יוצאי אתיופיה שינויים חריפים וכוללים במנהגי חייהם: מחברה מסורתית לחברה מודרנית, מחברה הומוגנית לחברה הטרוגנית; מאחידות דתית להטרוגניות דתית; מחברה בעלת אופי קולקטיבי לחברה אינדיבידואליסטית; מחברה פטריאכלית לחברה הנמצאת בתהליכי מעבר לשוויוניות; מחברה בה המסגרת המשפחתית היא מורחבת לבין חברה בה המסגרת המשפחתית היא גרעינית; מחברה שיתופית לחברה קפיטליסטית ומקיום בכבוד ותעסוקה עצמאית לקיום בעוני ותלות בממסד הרווחה (Levin-Rozalis, 2000; סבירסקי ויוסף, 2005).

תוך כדי תהליך הקליטה, עברה הקהילה מספר טראומות שהשפיעו מאוד על יחסיה עם החברה הישראלית הקולטת. בין הטראומות הללו ניתן למנות: את העימות עם השונות בצבע העור, את הלחץ לגיור, את פרשת תרומות הדם, את הפנייתם של רבים מילדיה למסגרות החינוך המיוחד ללא הצדקה, את הוצאתם של ילדים רבים לפנימיות ואת שיוכם הגורף לאוכלוסייה הנוזקת לשירותי הרווחה. לא נפרט כאן את הטראומות הללו, אולם נציין שהן נתפסות על ידי אנשי הקהילה כפעולה אלימה של החברה הקולטת כלפיהם כקבוצה. כדי למנוע את הישנותן הם עומדים כל הזמן על המשמר וחושדים בכל זר שנכנס לתוכה (קסן ובקשי, 2004).

למעבר מחברה פטריאכלית לחברה שוויונית יותר ביחד עם שאר המעברים והטראומות שעברה הקהילה, ישנן השלכות רבות לאורח החיים של חבריה ובמיוחד ליחסים בתוך המשפחה. אלימות בין בני זוג בתוך המשפחה היא אחד הביטויים של ההשלכות הללו. ברוח זה ננסה לעמוד על שורשי התופעה וייחודיותה התרבותית ונעריך עד כמה התכנית למניעתה ולטיפול בה מצליחה לגעת בה ולשנות את ממדיה.

## 2. שיעורי האלימות בקרב יוצאי אתיופיה

נתונים סטטיסטיים מצביעים על עליה מתמדת בשיעורי האלימות בין בני זוג בישראל. ההערכה היא שבשנת 2004 שיעור הנשים שסובלות מאלימות נע בין 150,000 ל-200,000 (סיני, 2005), בעוד שבשנת 2001 הוערך מספרן ב-141,710 (פישמן, אייזיקוביץ, מש וגוסינסקי, 2001). בשנת 2004 טופלו ב-67 המרכזים למניעה וטיפול באלימות במשפחה כ-8,556 נשים מוכות (שהם כ-5% מכלל הנשים המוכות) וכ-2,211 גברים אלימים (סיני, 2005).

לפי דוח משטרת ישראל נפתחו בישראל בשנת 2004, 20,751 תיקים של אלימות נגד נשים על ידי בני זוגן (סיני, 2005). מתוכם 1956 תיקים נפתחו על ידי עולות חדשות ממוצאים שונים. 227 מתוכם הם של עולות חדשות מאתיופיה (1.06% מכלל התיקים) אחוז נמוך מאוד מהאחוז של יוצאי אתיופיה בכלל האוכלוסייה של ישראל (1.5%). בדיווח שנתנה עו"ס יעל הרמל, מנהלת השירות לרווחת הפרט והמשפחה במשרד הרווחה לפני וועדות הכנסת בנושא אלימות במשפחה והוועדה לקידום נשים בתאריך 8.6.05, היא מציינת שבשנת 2004, נשים יוצאות אתיופיה היו 16% מכלל המשפחות ששהו ב-60 המקלטים לנשים מוכות בארץ. בכל שנה נרצחות בממוצע כ-20 נשים על ידי בני זוגן. כ-4-5 מתוכן (25%) הן נשים ממוצא אתיופי. המספרים הללו מצביעים על היקף מדיגי של אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה, יחסית למספרם באוכלוסייה ומראים שרק אחוז זניח מגיע לידיעת הרשויות המטפלות בנושא. השערה זו נתמכת על ידי מחקר שבחן את שיעורי האלימות כלפי נשים בחבל גונדר שבאתיופיה בשנת 2003 (Yigzaw, Yibrie, & Kebede, 2004). במחקר זה נמצא ש 50.8% מהנשים (N=1,104) חוות אלימות פיזית, מינית או מילולית מצד בני זוגם. 31.5% מהנשים המוכות ציינו שהאלימות נבעה מאי ציות לבעל, 22.8% ציינו אלכוהול כסיבה מרכזית לאלימות כלפיהן, 16.6% מיינו עוני כסיבה, 11% קנאה של בן הזוג כלפיהן, 9.8% קשר של בן הזוג עם אישה אחרת, 5.3% טעויות של הנשים עצמן ושאר הסיבות שנמנו היו עליונות הגברים, בורותם וסיבות לא ידועות. אמנם המחקר כלל בעיקר נשים אמהריות נוצריות, אולם נראה שתוצאותיו משקפות את היקף התופעה בסביבה החברתית ממנה באו לפחות חלק מהעולים. העובדה שכל אישה שנייה דיווחה על אלימות כלפיה מצד בן הזוג, מעלה את ההשערה שזו הייתה המציאות בחבל ארץ זה. אם אמנם השערה זו נכונה, הרי שניתן להניח שהיקף התופעה בקרב העולים מחבל גונדר ארצה הוא גבוה מהשיעור הגלוי לרשויות. הערכה זו נתמכת גם על ידי הערכתם של פישמן ועמיתים (2001) הטוענים שרק כ-10% מהנשים המוכות פונות לרשויות. הם גם מעריכים ש"המצב עוד יחמיר, כיוון שמצב סוציו-אקונומי נמוך מגביר את האלימות נגד נשים". מאחר ושיעור העוני והאבטלה בקרב יוצאי אתיופיה בישראל הוא גבוה במיוחד (סבירסקי ויוסף, 2005), יש להניח ששיעורי האלימות נגד נשים בקהילה זו עוד יגבר. ממצאים אלה מעלים מספר שאלות: מדוע שיעורי האלימות בין בני זוג גבוהים כל כך? האם וכיצד הם נעזרים בשירותי הרווחה האמונים על הנושא? האם התופעה היא אוניברסלית או מקומית?

בבחינה של שיעור הפניות למרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה בבאר שבע, מצאנו שמאז הוקם בשנת 1995 ועד שנת 2002 נרשמו כ-120 פניות של נשים וגברים מקרב יוצאי אתיופיה. שיעור זה מהווה כמעט 7% מסך כלל הפניות למרכז במוצע לחודש, והוא גבוה משיעורם של יוצאי אתיופיה באוכלוסיית העיר (כ-4.5%). מתוך הפניות של יוצאי אתיופיה, 72% הן פניות של נשים. 50% הופנו על ידי עובדות סוציאליות והשאר הופנו על ידי גורמים שונים, כמו: משטרה, מרכזי קליטה, שירות בתי הסוהר, קופות חולים ופניה עצמית.

מעיון בהתפלגות הפניות של יוצאי אתיופיה למרכז לטיפול ומניעה באלימות במשפחה לפי שנים, עולה שבין השנים 1995 ועד 1998 הייתה עליה מתמדת בשיעור הפניות (עד לשיא של 9% מכלל הפניות למרכז). בשנת 1999 ירד אחוז הפניות ל-4% בלבד ומאז שוב ישנה עליה מתונה שעדיין לא הגיעה לשיא הקודם (ראה לוח 1, נספח 2). הנתונים הללו מעלים שאלות לגבי דפוסי השימוש של יוצאי אתיופיה בשירותים שמציע המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה ולגבי היכולת התרבותית של עובדי המרכז. פנינו לעובדי המרכז ולאנשי הקהילה בניסיון להבין את השינויים בדפוסי הפנייה למרכז ולהלן הסבריהם: בעלי תפקידים במרכז לאלימות במשפחה מספרים שעד שנת 1998 (התקופה בה שיעור הפניות היה גבוה יחסית), רוב הנשים יוצאות אתיופיה שפנו למרכז הופנו כמעט מיידית למקלטים ברחבי הארץ ביחד עם ילדיהן (ממצא שמחזק את דיווחה של הרמל בוועדת הכנסת 6/05). ההפניה למקלטים לוותה בהליך טיפולי מינימלי, בעיקר משום שלא היו בידי המטפלים הידע והכלים להעריך את מסוכנות המצב באוכלוסייה זו (אינס-קינג, 2004). התופעה הייתה כל כך גורפת עד שמספר מקלטים בארץ היו מאוכלסים, באותה תקופה, רק על ידי נשים ממוצא אתיופי (לירן, הרצאה בכנס לקליטת עליה, 18.12.2002). הרחקת הנשים והילדים מהבית הביאה למתחים נוספים בין בני הזוג עד כדי פרוק המשפחות. לדעתם זה היה מחיר כבד למשפחה ולקהילה, שערך המשפחה הוא המרכזי בערכיה וכתוצאה מכך הן נרתעו מלפנות למרכז. לפי עדויות אנשי הקהילה חלו במקביל תהליכים בתוך הקהילה שתרמו לירידה בפניות. הגברים הבינו שעליהם לוותר על כבודם ועל האחריות הכוללת למשפחה ולכן, לדעתם, ירדו שיעורי האלימות ועמם גם שיעורי הפניות למרכז. בנוסף, הילדים שעלו ארצה בגיל צעיר וחונכו בארץ החלו לקחת אחריות לטיפול בהוריהם ולמנוע מהם להגיע למרכז בידיעה שהפניה עלולה להביא לפרוק המשפחה.

להערכתנו, העובדה שבשלוש השנים האחרונות ישנה שוב עליה הדרגתית בשיעור הפונים למרכז נובעת מכך שעובדי המרכז הפסיקו לשלוח נשים יוצאות אתיופיה למקלטים והחלו לטפל בהן ובגברים האלימים פרטנית וקבוצתית במקום. כמו כן בשנים הללו החלה להתקיים במרכז התכנית למניעת האלימות בין בני זוג המוערכת בדוח זה, אשר הכניס לתוך המרכז גורמים טיפוליים מקרב אנשי הקהילה, העלה את נושא האלימות בין בני זוג על סדר היום והגביר את מודעות האוכלוסייה לקיומו.

השימוש האמביוולנטי של אוכלוסיית יוצאי אתיופיה בשירותי המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה בישראל, תואם את ניסיונם של שירותים דומים בעולם בעבודתם עם קבוצות אתניות מהגרות. לטענת החוקרים (Menjívar & Salcido, 2002; Koverola)



(Panchanadeswara, 2004) & אמביוולנטיות זו נובעת ממחסומים תרבותיים וחברתיים הכוללים מגבלות של שפה, מחירים כבדים שעלולות נשים לשלם מבחינה כלכלית וחברתית עקב חשיפת הבעיה מחוץ למשפחה ולקהילה ומנגנונים תרבותיים מסורתיים אליהם מעדיפות חלק מהנשים לפנות כדי לקבל עזרה. חיווק להשערות הללו ניתן למצוא בממצאי המחקר האיכותני של בוי (Bui, 2003) שחקרה נשים מוכות ממוצא וייטנאמי שהיגרו לארה"ב. בוי מצאה שדפוסי חיפוש העזרה שלהן, היו מורכבים ומגוונים ועוצבו לא רק על-ידי האלימות שחוו, אלא גם על-ידי כוחות מבניים, תרבותיים וארגוניים. הנשים המהגרות נמנעו מפנייה למשטרה או לבתי המשפט מאחר שחששו שבן זוגן יוכנס לכלא והן ומשפחתן ייוותרו ללא מקור הכנסה. סיבה נוספת להימנעות של הנשים מהגשת תלונה היה חששן שהן תואשמה על ידי המשפחה המורחבת והקהילה בגרימת האלימות ובכך הן תאבדנה את מקורות התמיכה החברתית שלהן. בנוסף לסיבות הללו, מנו הנשים המוכות שרואיינו למחקר של בוי, גם את אי השליטה בשפה האנגלית והחשש שלא יובנו כהלכה על ידי הממסד. בצר להן, העדיפו הנשים פעמים רבות שלא להתלונן ולהיעזר במשאבים המסורתיים לפתרון בעיותיהן. בדומה להערכה הנוכחית, גם במחקר של בוי נחקרו נשים 20-25 שנה לאחר ההגירה ולכן ניתן לשער שחלק מהמסקנות לגבי שיעור הפניות לעזרה נכונים גם למהגרים מאתיופיה לישראל. לסיכום, נראה שכל הנתונים המוצגים למעלה אינם משקפים את השיעור האמיתי של האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה.

התנודות בשיעורי הפניות מושפעות מגורמים תרבותיים וגורמים קהילתיים פנימיים וחיצוניים, כמו גם מחוסר הצלחה של שירותי הרווחה לטפל בנושא. ניכר שעדיין ישנה מבוכה באשר לדרך הטיפול המתאימה בתופעה; מבוכה הנגרמת בין השאר, בגלל חוסר ידע תרבותי של המטפלים על יוצאי אתיופיה. בדוח זה ננסה, בין השאר, להעמיק את ההבנה לגבי דפוס ההיעזרות של יוצאי אתיופיה בממסד במצבים בהם יש אלימות בין בני זוג. חשוב להזכיר שהתכנית התמקדה בעיקר ביוצאי אתיופיה מ"ביתא ישראל" (אמהרים, טיגרים, וולקאט) ולא ביוצאי אתיופיה בני הפלאשמורה ולכן המידע בעבודה זו מותאם לתרבות "ביתא ישראל".

### 3. קודים תרבותיים מרכזיים בתרבות יוצאי אתיופיה

הכרת תפיסת עולמם של יוצאי אתיופיה היא המפתח להבנת נושא ה"אלימות במשפחה", לכן נתאר להלן בקצרה את עיקריה ואת הקודים התרבותיים המעצבים אותה (בן-עזר, 2002, 1989; שבתאי, 1999; קסן, סופר וקידר, 2005), ובניהם את התפיסה ההוליסטית של החיים, ערך הקולקטיביזם, וקוד הכבוד.

1. תפיסה הוליסטית של החיים – תפיסה הוליסטית גורסת שהערכים המכתיבים את חיי היום יום אינם ניתנים לחלוקה או לבחירתו של הפרט (De Jasay, 1992). זוהי תפיסת החיים של יוצאי אתיופיה, וזוהי דרך מחשבתם (קסן ובקשי, 2004). לדוגמה: אלימות

במשפחה, עבודה, חינוך הילדים, פרנסה ודת – ארוגים זה בזה בצורה כזו שכל חוט שמתחרר מהאריג או נקרע עלול לפורר את הבד כולו. לכן, כאשר אנו מבקשים לשוחח על אלימות במשפחה נמצא את עצמנו לא פעם מעורבים בשיח על חינוך, על דת, על פרנסה וכדו'. לעתים כאשר חוקרים או אנשי מקצוע מעוניינים לשוחח עם יוצאי אתיופיה על האלימות בין בני זוג, הם יתחילו בשיח על חינוך הילדים, חוסר התעסוקה, או על כל נושא אחר. תידרש סבלנות רבה והקשבה ממושכת עד שלבסוף המרואיינים יגיעו לנושא האלימות. הסיבה לכך מעוגנת בתפיסה ההוליסטית לפיה חינוך הילדים, מצוקה כלכלית ואלימות חד הם, ולא ניתן להתייחס לאלימות בין בני זוג במנותק מהשאר. באותו אופן הפעלת אלימות של בעל כלפי אשתו הייתה חלק בלתי נפרד מערכי החיים של יוצאי אתיופיה באתיופיה, מאחר שהיא הייתה חלק אינטגרלי בשמירת הסדר החברתי (כפי שיפורט בהמשך). הרעיון של הפרדה בין הפעלת אלימות של בעל כלפי אשתו לבין הסדר החברתי המוכר, עלולה, לפיכך, לאיים המבנה הערכי כולו ואף יותר מכך, לערער את אופן החשיבה על הסדר החברתי. כדי להפריד ערכים זה מזה, או לחלופין לאמץ גישה אינדיבידואליסטית/פלורליסטית, או רב-קולית יש לאמץ פרדיגמה שונה של חשיבה על החיים (בר-און, 1999). זהו שינוי עמוק שדור ראשון ושני של מהגרים יתקשו לעמוד בו (בוסטין, 2004).

2. קולקטיביזם: "נקודת המוצא הייתה כי כל אדם הינו חלק בלתי נפרד ממשפחתו ומיחידתו החברתית... הדימוי העצמי נגזר מהזדהות חזקה עם שמה הטוב וכבודה של המשפחה וכן מההאדרה של המבוגרים" (שבתאי, 1999. עמוד 53). זהותו של הפרט נבחנה דרך מרכיבי הזהות הקולקטיבית שבתוכה ומאחר שהזהות הקולקטיבית הייתה מונוליטית בעיקרה, היא שמה דגש על המשותף ולא על השונה (בר-און, 1999). לכן לא היה מקובל לחשוף את הצרות הייחודיות של היחיד בפני הכלל (בן-עזר, 2002). השיקולים של המנגנונים הקהילתיים בפתרון בעיות של יחידים ובעיות ביחסי הגומלין ביניהם, הוכתבו על ידי טובת הקהילה ושמירה על סדרי החיים בה, ורק אחר-כך על-ידי טובתו של הפרט.

3. קוד הכבוד – אחת הנורמות המרכזיות הנמצאות במרכז הסדר החברתי המסורתי של יוצאי אתיופיה בישראל הוא מתן הכבוד על-פי היררכיה של סמכויות. קוד התנהגות זה מכתוב ומגדיר את מערך ההתנהגויות הנורמטיביות של אנשי הקהילה (בן-עזר, 1989). "ישנם קריטריונים ברורים למדי הקובעים את ההיררכיה, כמו למשל: גיל (זקנים), סמכות משפחתית (אב, אם או אח גדול), תפקיד עדתי (קייס-כהן, שמגלוץ-קני הקהילה)" (שם עמוד 20). במבנה המשפחה הפטריאכלי שהיה נהוג באתיופיה עמד האב בראש סולם הסמכויות, אחריו האישה והילדים בתחתית הסולם. בעלי תפקידים במסד הציבורי ופקידי ממשלה נתפסים על-פי קוד זה גבוהים בהיררכיה. התנהגות שחרגה מקוד זה גררה אחריה סנקציה חברתית.

ישנם מספר ביטויים התנהגותיים בולטים לקוד הכבוד (בן-עזר, 1989):  
 א. אין אומרים "לא" לסמכות – הציות לסמכות הוא מוחלט ומי שרוצה לסרב יכול, לכל היותר, לשתוק. לכן נמצא פעמים רבות שאומרים "כן" לבקשתנו, אך הבקשה אינה מבוצעת.

- ב. איסור על הצעת חלופות לסמכות – כאשר נקבע מועד לפגישה על ידי סמכות והמועד אינו נוח, לא תוצע חלופה למועד זה. במקרה כזה או שהאדם עמו נקבעה הפגישה ידחה את מה שיש לו ויגיע, או שפשוט לא יגיע במועד שנקבע.
- ג. אין מביעים רגשות שליליים בפני סמכות – רגשות כמו כעס, קנאה, עוינות ושאיפות נקמה לא מבטאים באופן חופשי, לא באופן מילולי ולא בשפת גוף (ושם, עמוד 26).
- ד. הימנעות משאלות ויוזמות כלפי סמכות – במפגש עם סמכות האדם מצווה לענות בלבד ורצוי תשובות קצרות שאינן מנדבות מידע. שאלה כלפי סמכות נתפסת כחוצפה.
- ה. ביטויי גוף ומחוות כבוד – נישוק הברך והלחי, שילוב ידיים מאחורי הגב, השפלת עיניים כל אלה הם מחוות גוף המצופות כלפי בעל סמכות. צניעות וביישנות הינם ערכים מועדפים בתרבות האתיופית.

על פי קוד הכבוד ישנן ציפיות להתנהגות מסוימת מצד הסמכות (בן-עזר, 1989):

- א. קיום הבטחות – כבודו של המבטיח ומעמדו תלויים בקיום הבטחותו ומצופה ממנו לעשות מאמץ עילאי לעמוד בדיבורו. עולי אתיופיה מתייחסים גם לתשובות כמו: "נראה" ו"יכול להיות" כאל הבטחה.
- ב. התייחסות לנוכחות (אי התעלמות) – חוסר התייחסות לאורך זמן נתפסת כהתעלמות מכוונת, כאי אהבה ואף כהתנכלות אישית. כך למשל, עצם האינטראקציה עם המורה/מדריך נתפסת כמלמדת וחסרונה נתפס כקיפוח.
- ג. הימנעות מעלבון ומהשפלה – יוצאי אתיופיה מצפים שבעל הסמכות לא יפגע בו ויעליבו אם עמד בקוד ההתנהגותי המקובל. השפלה ועלבון נחשבים לעונש קשה ביותר ועלולים לגרור תגובה קיצונית מצד המושפל. הביטוי "אנחנו שמים דברים בבטן" מבטא את חוסר היכולת לשכוח עלבון אישי או פגיעה בכבוד. אמירות כמו: "אני לא יודע מה יקרה", "יהיה רע", "לא רוצה לעשות בעיות" מרמזים על כעס ורצון לנקמה. מצבים המתפרשים כהשפלה או עלבון הם מצבים הפוגעים בכבוד, כמו: אפליה לרעה, חשיפה של בעיות אישיות בפני קבוצה ו/או בציבור.

בצד אימוץ חלק מתפישת העולם של החברה הישראלית הקולטת, במיוחד על-ידי צעירי הקהילה, ולמרות שעברו שנים מאז עלו יהודי אתיופיה ארצה, קוד הכבוד עדיין מעצב את ההתנהגות של יוצאי אתיופיה בתוך קהילותיהם והוא מתמוזג עם ערכי הקולקטיביזם וההוליוזם למקשה אחת. "בעלי הסמכות" בחברה הישראלית לעתים קרובות אינם מתרגמים נכון את ההתנהגויות הנגזרות מהקודים התרבותיים שתוארו למעלה והדבר עלול לגרום לקונפליקטים, לקצרים בתקשורת ולכישלונן של תכניות חברתיות.

אחד מייעדי התכנית למניעת אלימות במשפחה בקהילה האתיופית הוא להבטיח את התאמתה לקודים התרבותיים הייחודיים לקהילה. דוח הערכה זה יתייחס למידת ההצלחה בהשגתו.

## תכנית התערבות עירונית כוללת למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה

בפרק זה תוצג התכנית כפי שהתרחשה בשטח ותועדה בזמן אמיתי. יושם דגש על הצגת הנתונים בצורה עובדתית מבלי לשלב ביקורת או הערכה בשלב זה. ההערכה על התכנית תתבסס על תיאור זה ותובא בהמשך. תיאור התכנית, כפי שיוצג כאן, מבוסס על ניתוח מסמכים (פרוטוקולים של ישיבות, מסמכים שהופקו על ידי חברת ייעוץ פרטית שליוותה את התכנית, פרוטוקולים של קורס המתנדבים ועוד), על ניתוח של ראיונות עם מנהלי התכנית בדרגים השונים, עם החברים בוועדות שליוו אותו, עם נציגי מוסדות בקהילה שהיו מעורבים בו ועם משתתפי התכנית, אנשי הקהילה. רוב הראיונות הוקלטו ברשמקול ותומללו במדויק. כמו כן נערכו תצפיות משתתפות במהלך הפעילות כולה.

בפרק יובאו מטרות התכנית ועקרונותיה וכן המבנה הארגוני שלה. המבנה הארגוני יכלול תיאור עובדתי של שלשת הענפים המרכזיים בתכנית: הכשרה והפעלה של מתנדבים יוצאי אתיופיה, הכשרה והפעלה של השמגלוץ' והכשרת נותני שירותים לעבודה רגישת תרבות (ראו תרשים "התכנית למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה בבאר-שבע 1999-2004", בעמוד הבא).

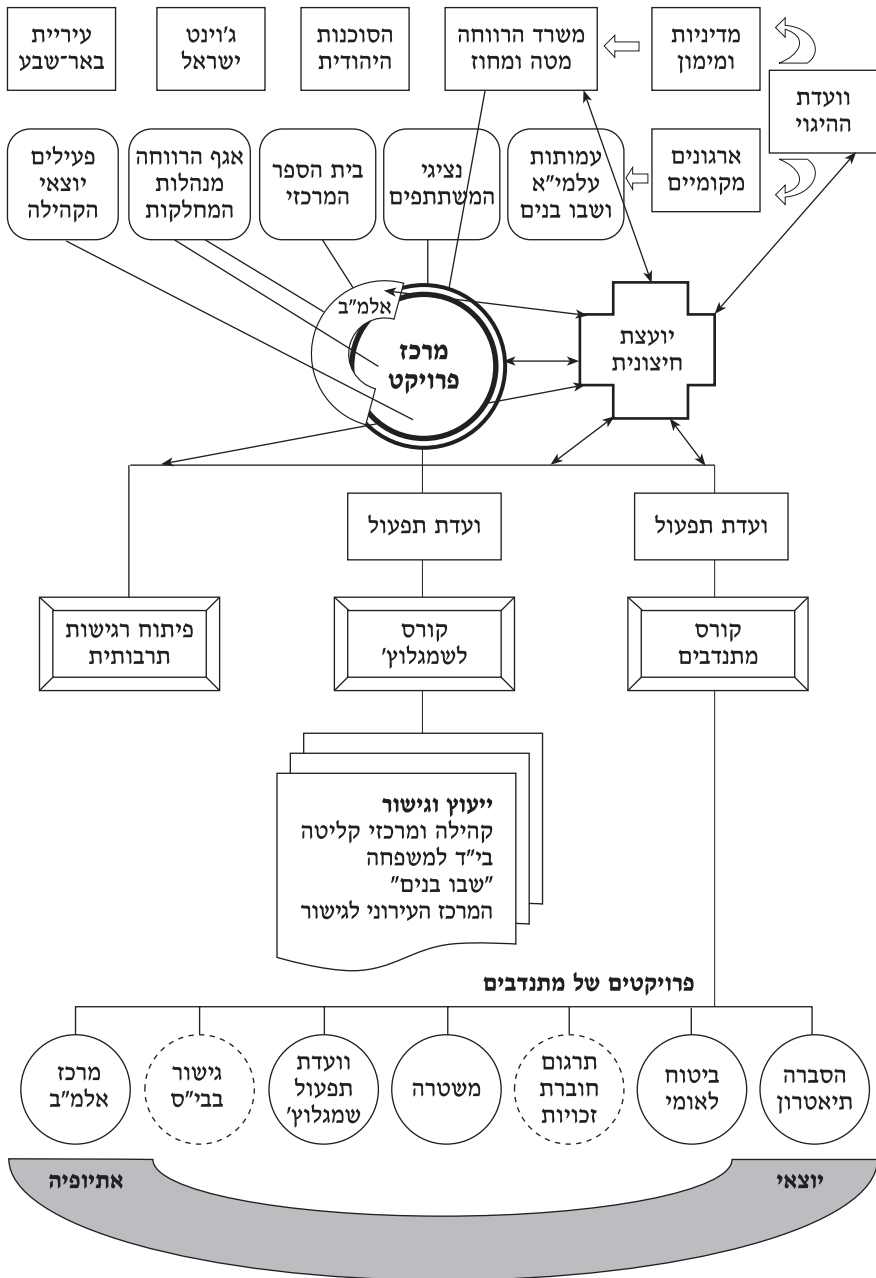
### 1. מטרות התכנית כולה, יעדיה ועקרונותיה

#### 1.1 מטרת התכנית ויעדיה

כזכור, המטרה המרכזית של התכנית הייתה למנוע ולהפחית שיעורי האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה בישראל, כאשר בשלב הראשוני נעשה ניסיון להבין את התופעה בהקשר התרבותי הייחודי. כדי להשיג מטרה זו הוגדרו היעדים הבאים (הצעת תכנית, פברואר 2001):

- א. לבנות מנגנון מגשר בין האוכלוסייה האתיופית לבין נותני השירות (הממסד) שרובם נבדלים בתרבותם מהתרבות האתיופית באמצעות הכשרה והפעלה של מתנדבים.
- ב. לחזק את המנהיגות הפנימית של הקהילה בתהליך המעבר מנורמות שהיו נהוגות באתיופיה לאלה הנהוגות בארץ בתחום האלימות במשפחה באמצעות הכשרה והפעלה של השמגלוץ' (מנהיגות מסורתית), ושל המנהיגות הצעירה שהתפתחה לאחר העלייה ארצה.
- ג. לפתח "יכולת תרבותית" בקרב אנשי המקצוע הנותנים שירותים לפרטים וקהילות מתרבויות שונות.
- ד. לפתח מודל מערכת, בין שירותי, בשיתוף עם נציגי הקהילה – לשם ההתערבות רגישת תרבות שייעודה מניעת אלימות בקרב יוצאי אתיופיה. מודל זה אמור להיות ייחודי

התכנית למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה בבאר־שבע 2001–2004



ליוצאי אתיופיה אולם את עקרונותיו ניתן יהיה ליישם בקרב קהילות מהגרים נוספות שמגיעות מחברות מסורתיות לישראל.

### 1.2 העקרונות שהנחו את מתכנני התכנית (לירן וסופר, בכנס לקליטת עלייה, 18.12.02):

- א. בקרה עצמית – הכרה של הממסד שאין בידיו מענים מתאימים לטיפול באלימות בקרב יוצאי אתיופיה ושהוא זקוק לעזרת הקהילה עצמה כדי לבנות מענים מתאימים עבורה.
- ב. סימטריה והדדיות – מתן מעמד שווה לכל השותפים בתוכנית, כולל הנציגים של יוצאי אתיופיה. כל אחד מהמשתתפים מגדיר עצמו במצב זה כלומד ומלמד בו זמנית.
- ג. שקיפות – כל ההחלטות מתקבלות במשותף והתהליכים גלויים לכולם.
- ד. עבודה בסגנון של מחקר פעולה – תכנון הצעדים השונים בתכנית התבסס על משוב שוטף שהתקבל מהמשתתפים, ממקבלי ההחלטות ממפעילי התכנית ומצוות ההערכה.
- ה. לימוד הדדי, מצד אחד של התרבות של עולי אתיופיה בכלל ובהקשר של האלימות בין בני זוג בפרט, ומצד שני נורמות חברתיות ומשפטיות הנהוגות בישראל מהם החוקים ודרכי ההתערבות המקובלים כאן ומה ניתן לעשות לשם הפגשתם.
- ו. לימוד משותף שאפשר לנציגי העולים ולנותני השירותים וקובעי המדיניות לפתח שפה משותפת כבסיס לפיתוח מערך שירותים יעיל יותר ומכוון לצרכים של הקהילה.
- ז. פתיחת ערוצי תקשורת בין הקהילה לממסד ובין קבוצות שונות בתוך הקהילה.

### 1.3 המבנה הארגוני של התכנית

התכנית למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה בבאר־שבע, היא תולדה של מפגש בין צורכי השטח לבין קובעי המדיניות. צרוף של נסיבות חברתיות הביאו לייוזם התכנית, ובניהם: ריבוי מיקרים של רצח והתאבדות על רקע אלימות בין בני זוג, ריבוי הפניות של נשים וילדים ממוצא אתיופי למקלטים לנשים מוכות, הבנה של המרכז לטיפול ומניעה באלימות במשפחה שהבעיה היא תרבותית/קהילתית ולא רק אישית והפתיחות של הממסד להקצות משאבים לפתרון הבעיה. תפיסת העולם שעמדה מאחורי היוזמה הייתה, כי לא ניתן יהיה להתמודד עם נושא מניעת האלימות בקרב יוצאי אתיופיה בדרכי ההתערבות ה"מערביים" כפי שישמו עד כה וללא שיתוף אוכלוסיית היעד. עיקרון שיתוף נציגי הקהילה במציאת פתרונות לבעיה נתפס כקריטי (מטה 1, 11.8.02). התכנית גובשה והוצעה אל הפועל תוך איגום משאבים ובשיתוף ארגונים שונים בתוך הקהילה. מאחר והמבנה הארגוני של התכנית מהווה את ההקשר שבתוכו היא פועלת ועשוי לקבוע את מידת הצלחתה בהשגת יעדיה, נתאר בקצרה את ההקשר הארגוני בו פעלה.

1.3.1 יוזמי התכנית – יוזמות התכנית היו עו"ס דפני מושיוב, המפקחת הארצית לנושא קליטת עליה בשירות לעבודה קהילתית במשרד הרווחה, ועו"ס רות לירן, מנהלת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה בבאר־שבע. מאוחר יותר הצטרפו ליוזמה, עו"ס יעל

הרמל, מנהלת השרות לרווחת הפרט והמשפחה במשרד הרווחה, ומר פרדה אקלום-פעיל חברתי מרכזי מקרב יוצאי אתיופיה שעבד במשרד ראש הממשלה ונעמי ארבל ממרכז גוונים בקהילה.

1.3.2 ראשית הפעלת התכנית – ראשית המימון לתוכנית ניתן על ידי ועדה מיוחדת שקמה בסוכנות היהודית לפיתוח תוכניות ייחודיות בראשותה של עו"ס מירה קידר, מנהלת השרות הסוציאלי בסוכנות היהודית. בוועדה ישבו נציגי משרדי ממשלה כגון משרד הקליטה ומשרד הרווחה, נציגי ג'וינט ישראל ונציגי הסוכנות היהודית. התוכנית אושרה עם מספר תוכניות נוספות כולל אישור תקציבי.

חשוב לציין כי לנושא הכניסה לבאר שבע נתנה את ברכתה מנהלת אגף הרווחה בעיריית באר-שבע, עו"ס אסתר עמר, והיא הפקידה את הנושא בטיפול של עו"ס רות לירון מנהלת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה בשיתוף עם מנהלת היחידה לעבודה קהילתית עו"ס אתי כהן.

התגבש צוות פעולה מצומצם שכלל את העובדות הסוציאליות דפני מושוב, רות לירון, גיתה סופר וציפי פינקוס מהסוכנות היהודית והמפקחים המחוזיים של השרות לעבודה קהילתית וקליטת עלייה והשרות לרווחת הפרט והמשפחה. הצוות פעל ליצירת הקשרים הראשונים בקהילה, לאיתור כוח אדם ולבניית ועדת ההיגוי לנושא.

בראשית התהליך תוקצבו משרות לשני עובדים סוציאליים יוצאי אתיופיה, אחד יועד לפיתוח דרכי התערבות טיפוליות, במשותף עם העובדים הסוציאליים במרכז למניעת אלימות ובלשכות לשירותים חברתיים. השני אמור היה לפתח את הראייה הקהילתית במשותף עם אנשי הקהילה ועם נותני השירותים הנוספים בעיר. עובדים סוציאליים יוצאי אתיופיה תושבי ב"ש סירבו להתגייס לנושא (כפי שיפורט בהמשך).

בשלב זה הוועדה פנתה לעו"ס גיתה סופר, מחברת הייעוץ ג"ת, לשם קבלת ייעוץ בדרכים לכניסה לקהילה ואיתור עובדים סוציאליים. חברת ג"ת צברה ניסיון קודם בעבודה עם נשות הקהילה וההנחה הייתה שניסיון זה יפריח את התכנית. האדם הראשון מקרב מנהיגי הקהילה שהוזמן והסכים להשתתף בתכנון תכנית הנוגעת באלימות בין בני זוג, היה מר פרדה אקלום ממשרד ראש הממשלה. מר אקלום מקובל הן על המנהיגות הוותיקה המסורתית והן על המנהיגות הצעירה של יוצאי אתיופיה. הוועדה הגיעה אליו באמצעות גב' נעמי ארבל ממרכז גוונים. מר אקלום נפגש עם וועדת ההיגוי לשם הכרות ודיון ראשוני בנושא, שעד כה לא דובר עליו בגלוי בקהילה. הוא טען שיש מקום להעלות את הנושא בפני הקהילה, ולשם כך התחיל לקיים שיחות עם גורמים שונים בתוכה. שיחותיו התקיימו באירועים קהילתיים, מפגשים פורמאליים ולא פורמאליים ועוד. באחת הפגישות הוא תיאר כיצד נפגש עם נציגים מכובדים מהקהילה בצל העצים בשכונת י"א בבאר שבע. באותה פגישה הוא שוחח עימם ועם קהל שנאסף בשפה הטיגרית על בעיות בקהילה בכלל, על בני הנוער ועוד. הוא לא אמר מילה על אלימות בין בני זוג. הוועדה ביקשה ממנו לארגן לנציגיה פגישה עם מספר גברים דוברי עברית ומספר נשים דוברות עברית בנפרד לשם לימוד ראשוני ושיחה. הפגישה הראשונה הייתה אמורה להתקיים עם קבוצה של גברים, אך עם בואם של

היועצת גיתה סופר ומזכירת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה, אן מרקו למקום, הן מצאו במקום קבוצה של גברים, קבוצה של נשים. כך מתארת זאת אן מרקו, מזכירת המרכז בב"ש, שתיעדה את התכנית:

"פרדה אמר שהוא יפגיש אותנו עם קבוצת גברים אתיופים! אמרנו: מצוין. נקבע יום, נקבע מקום הכל היה מאורגן. גיתה ואני נפגשנו עם פרדה בתחנות הדלק של דרך מצדה, כולנו נכנסנו לרכב. נוסעים נוסעים נוסעים ומגיעים לרחבת אחידע. הייתי בטוחה שזה הולך להתקיים במתנ"ס, במקלט במשהו... מושיב אותי בתוך הארגז חול של הילדים, בין הבניינים... היינו על סף היסטריה מרוב הפתעה והגברים היו לנשים! הוא הביא לנו קבוצת נשים. בינתיים אנחנו יושבות בחוץ ואני מנסה לכתוב פרוטוקול והנשים משגעות ודיברו באמת על כל הנושא של חוסר תקשורת, בעיות עם הילדים - זה כל הזמן עלה, הנושא הזה של הנוער, אי שליטה שלהורים. אי סמכות הורית. זה בעיקר מה שעלה. קצת בעיות בין בעל ואישה אבל פחות. אנחנו היינו איתם בתוך ארגז החול עד החשיכה שכבר לא יכולתי לכתוב פרוטוקול (אן).

בניסיון לגייס חברים נוספים לוועדת ההיגוי מקרב אנשי הקהילה, פרדה הביא קבוצה של 12 גברים מבוגרים שרובם לא שלטו בשפה העברית. נאמר להם שזוהי וועדה שעוסקת בנושא של ילדים ולא בנושא של אלימות. לפי עדות חברי הוועדה, הפגישות היו מורכבות מאוד מאחר שהמבוגרים דיברו על נושאים של חינוך, ילדים, בעיות כלכליות למעט נושא האלימות והיה צורך בתרגום לניהול השיחה. בשלב מסוים אמרה נציגת אחד המוסדות שהשתתפו בפגישה: "אנחנו לא יכולים כאן לפתור את כל בעיות הקהילה. באנו לדבר על אלימות ואני מבקשת שנתייחס רק לנושא זה". מאז אותה פגישה המבוגרים הפסיקו לבא לפגישות. הבאנו את תיאור ראשיתה של התכנית משום שהחוויות הללו היו חוויות מעצבות מביחנת דרך העבודה עם הקהילה בנושא כה רגיש. הקושי למצוא עובדים סוציאליים מבני הקהילה, הפגישה עם הנשים בארגז החול, והמפגש עם קבוצת המבוגרים (שיותר מאוחר התברר שהם השמגלוץ) היו אירועים שהמחישו לחברי וועדת ההיגוי את המורכבות של הכניסה אל הקהילה ואת החסר הרב שיש להם בהבנתה.

### 1.3.3 וועדת היגוי כללית

#### מטרות וועדת ההיגוי הכללית

המטרה המרכזית, הייתה, כאמור, לפתח תכנית מערכתית, רגישת תרבות לשם מניעת אלימות בין בני זוג. לשם השגת המטרה הציבה הוועדה לעצמה מספר יעדים:

1. פיתוח אסטרטגיית רגישת תרבות למניעה וטיפול באלימות במשפחה בקרב יוצאי אתיופיה.
2. יצירת דיאלוג מתמשך בין קובעי המדיניות לבין המוסדות בקהילה, לבין אוכלוסיית היעד. דיאלוג שיפיק למידות ותכניות פעולה.



3. פיקוח על התפתחות התכנית והתאמתה לשינויים בשטח ואיתור מקורות ומשאבים כספיים להפעלתה.
4. מתן גיבוי ותמיכה למערכות עירוניות קיימות, כמו: הקשר בין המתנדבים לעובדות הסוציאליות בלשכות לשירותים חברתיים ובמרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה, וכן גיבוי למערך הקיים של העבודה הקהילתית, לעמותות העירוניות, לפקידי סעד לסדרי דין ועוד.

על הרוח של עבודת וועדת ההיגוי מעיד אחד ממשתתפיה, יוצא הקהילה:

*"אני הייתי בוועדת ההיגוי, שם התחלנו. כל אחד העלה את הרעיונות שהיו לו, זרק, התאספנו כמה פעמים, גיבשנו את הרעיונות, כל אחד מה אמר, כתבנו, כתבנו ובסוף הגענו למסקנה שהדבר הזה צריך לקום, צריך לפעול. ניסינו לשלב את כל הגופים: כמו המשטרה ועירייה ורווחה וביטוח הלאומי וכו'. ככה התגלגל..." (ד, חבר בוועדת ההיגוי הכללית).*

במגמה לקדם את מטרות התכנית ויעדיה על בסיס העקרונות הללו הוקמה וועדת היגוי כללית.

הרכב הוועדה – הוועדה כללה מפקחים של השירות לעבודה קהילתית בתחום קליטת עליה והשרות לרווחת הפרט והמשפחה, בתחום האלימות במשפחה במשרד הרווחה; המרכז לטיפול ומניעה באלימות במשפחה, המחלקה לעבודה קהילתית בעיריית באר־שבע; הסניף הבאר־שבעי של בי"ס המרכזי לעובדים בשירותים החברתיים במשרד הרווחה; חברת ג"ת שירותי ייעוץ; נציגי עמותות של יוצאי אתיופיה בבאר־שבע: עלמי"א ו"שבו בנים"; ופעילים נוספים מהקהילה. לכל ארגון היה נציג בוועדת ההיגוי וכן בוועדות התפעוליות של כל מרכיב בתכנית (ראה תרשים מס' 1).

ברשימת התפוצה של וועדת ההיגוי היו רשומים 23 אנשים: 5 ממשרד הרווחה (3 מירושלים ו־2 מהמחוז), 6 מאגף הרווחה של עיריית באר־שבע, 1 מהסוכנות היהודית, 4 מעמותות של יוצאי אתיופיה (עלמי"א ו"שבו בנים"), 1 ממשרד ראש הממשלה, 1 מבית הספר המרכזי לעובדים בשירותים החברתיים של משרד הרווחה ו־4 מהמרכז לטיפול ומניעת אלימות במשפחה, כולל עובד קהילתי יוצא אתיופיה שעבד כמרכז התכנית. בחלוקה אחרת משתתפים בוועדת ההיגוי 7 יוצאי אתיופיה ו־14 אחרים. לוועדה מונתה מזכירה שהיא גם מזכירת המרכז לטיפול ומניעה של אלימות במשפחה בעיריית באר־שבע. המזכירה, זימנה את הישיבות, רשמה פרוטוקולים ומלאה תפקידים לא פורמליים חשובים הן בוועדה והן בתכנית כולה (ראה פרוט בפרק ההערכה). חברים מקבוצת המתנדבים הוּמְנוּ להשתתף בוועדת ההיגוי הכללית בהתאם לעניין. לדוגמה: כאשר המתנדבים העלו שאלות לגבי תקציב התכנית, הוזמנו נציגיהם לפגישה של וועדת ההיגוי המורחבת בה התקיים דיון בשאלתה שהעלו.

מהלך העבודה של וועדת ההיגוי הכללית – בעת התכנון הראשוני של התכנית זומנה וועדת ההיגוי הכללית אחת לחודש. לאחר שהתכנית החלה לפעול זומנה הוועדה אחת לחצי

שנה במרכז לטיפול ומניעה באלימות במשפחה בבאר־שבע. במהלך עבודתה נגורו מתוכה שלש וועדות תפעול שליוו באופן שוטף את שלשת התכניות המרכזיות: וועדת תפעול להכשרה ולהפעלה של מתנדבים יוצאי אתיופיה בנושא אלימות במשפחה, וועדת תפעול להכשרה והפעלה של השמגלוץ' וועדת תפעול להכשרת בעלי תפקידים לרגישות תרבותית (ראה תרשים 1).

#### 1.3.4 וועדות התפעול

וועדות התפעול נגורו מתוך וועדת ההיגוי הכללית ולעתים נוספו להן חברים נוספים. וועדות כאלה הוקמו לכל אחת מתתי־התכניות שהופעלו:

- א. ועדת תפעול להכשרה והפעלה של מתנדבים.
- ב. ועדת תפעול להכשרה וטיפול של מנהיגות (השמגלוץ').
- ג. ועדת תפעול לבניית ימי עיון לבעלי תפקידים, כולל מפגשים לימודיים עם יחידת הסיוע של בית המשפט לענייני משפחה, המשטרה, מערכת חינוך, רווחה, בריאות ונציגי הקהילה. וועדת תפעול זו לא קמה ובמקום זאת הוחלט להזמין את בעלי התפקידים למפגשים עם המשתתפים בהכשרות.
- ד. ועדת תפעול לפיתוח דרכי התערבות רגישות תרבות לעובדים סוציאליים ולאנשי מקצוע מקרב הקהילה.

הוועדות תפקדו בשני מישורים, במישור הלימודי, במטרה להבין את תופעת האלימות בין בני זוג בהקשרה התרבותי, ובמישור התפעולי/ביצועי, לשם השגת היעדים. העבודה בשני המישורים בו זמנית אפשרה ליישם את הלמידות באופן מיידי בתוך התכנית. התכנית הייתה, אם כך, תכנית משתפת ומתגלגלת מאחר שנערכו בה שינויים מתמידים בתאום עם המשתתפים השונים ובהתאם ללמידות החדשות שנלמדו בכל שלב ושלב.

בהמשך נפרט את מטרותיהן ודרכי פעולתן של שלש מוועדות התפעול. וועדה להכשרת עובדים סוציאליים ובעלי תפקידים מעולם לא קמה והנושא לא מוצה במסגרת התכנית.

#### א. וועדת התפעול להכשרה והפעלה של המתנדבים

מטרות הוועדה:

1. ליווי שוטף לקורס המתנדבים, תוך כדי תהליך של הערכה למידה ופתרון בעיות.
2. מעקב אחרי ביצוע הפרויקטים של המתנדבים ושילובם בקהילה.
3. הכנת דיווחים לוועדת ההיגוי הכללית.
4. כינוס ועדות אד־הוק לנושאים מיוחדים.

חברי וועדת התפעול של קורס המתנדבים – על חברי הוועדה נמנו: המפקחת הארצית לקליטת עליה בשירות לעבודה קהילתית, ששימשה כאיש קשר עם משרד הרווחה; המפקחת הארצית לנושא למניעת אלימות במשפחה בשירות לרווחת הפרט והמשפחה במשרד הרווחה, נציגת ג'וינט ישראל, מנהלת המרכז לטיפול ומניעת אלימות במשפחה שהייתה המומחית

לנושא האלימות ונציגת העירייה, אשר בתוך המרכז שלה התנהל הקורס; מנהלת הסניף הבאר-שבעי של בית הספר המרכזי לעובדים בשירותים החברתיים שתחת חסותו נערכו הקורסים; פעיל ותיק יוצא הקהילה, היועצת החיצונית ששימשה כיועצת לתכנית וכמנחה של קורס המתנדבים וקורס השמגלוין ומרכז הקורס ששימש כמקשר ומגשר תרבותי עם קהילת יוצאי אתיופיה. על אף הרשימה הארוכה השתתפו בפגישות וועדת התפעול, לעתים קרובות, רק גרעין מצומצם של חברים. מרכז הקורס, יוצא אתיופיה בעצמו, דיווח לוועדת התפעול וקיבל הדרכה מיועצת התכנית.

מהלך העבודה של וועדת התפעול של קורס המתנדבים – וועדת התפעול נפגשה אחת לחודש בערך. בהתאם לנושא ולצורך צורפו לפגישותיה נציגים של מוסדות רווחה שונים ונציגי הלומדים בקורס.

### קורס מתנדבים

מטרת קורס המתנדבים – הייתה ליצור תובנות והבנות חדשות לגבי תופעת האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה ולפתח ביחד עמם אסטרטגיות למניעת התופעה ומענים להתמודדות עמה. בו זמנית, הייתה כוונה לפתח אפיקי תקשורת ולימוד הדדי בין יוצאי אתיופיה לבין הממסד ונציגיו במגמה לחזק את רגישותם התרבותית בעת הטיפול באלימות במשפחה בקרבם. משתתפי הקורס גויסו מקרב קהילת יוצאי אתיופיה במגמה שימשיכו לאחר תום הקורס לשמש כסוכני שינוי למען רווחת קהילתיהם בתחום זה.

משתתפי קורס המתנדבים – מרכז הקורס הראשון, עו"ס יוסי בריהון, גייס 24 מתנדבים יוצאי אתיופיה שהסכימו לעסוק בנושא הרגיש של האלימות במשפחה. חלקם עבדו כבר כקבוצה מגובשת בהנחייתו, והקבוצה כשלה הצטרפה לקורס. על גיוס הקבוצה כשלה הוחלט לאחר שהיועצת (ראה מסגרת ארגונית בהמשך) נפגשה עם הקבוצה (שכבר נפגשה כ-17 פעם עד אז), התרשמה מהמוכנות של החברים לעסוק בנושא הרגיש של אלימות במשפחה והבינה שהקבוצה כבר מגובשת ושהובטח לכולם שיצטרפו לקורס. זו הסיבה שלא ניתן היה למיין מראש את המועמדים לקורס (יועצת, 20.2.02, 42-45). בסופו של דבר נוצרה קבוצת מתנדבים הטרוגנית שטווח הגילים שלה נע בין 25 ל-45 שכללה נשים וגברים בעלי השכלה מגוונת, בעלי שיוך עדתי מגוון (גונדרים וטיגרינים). כמו כן הייתה שונות במועד העלייה ארצה, במצב משפחתי ובמצב תעסוקתי. למרות ההטרוגניות של הקבוצה וייחודיותה בנוף התרבותי של הקהילה, התנהל בתוכה שיח פתוח על מערכות יחסים ועל אלימות במשפחה, שיח שהיה לעתים נוקב, כן וכואב. הגרעין הקבוצתי שהצטרף בשלמותו לקורס המשיך לפעול כקבוצת תמיכה בהנחיית המרכז במקביל להשתתפות חבריו בקורס. תכני עבודתו נגעו בסוגיות רחבות יותר הקשורות לחיי הקהילה, כמו: בבעיות בין הורים וילדים, תקשורת עם הממסד ועוד.

תכנית הלימודים בקורס המתנדבים – הקורס התקיים במרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה, אחת לשבועיים בשעות הערב. התקיימו כ-24 מפגשים שתכניהם צמחו עם

התפתחות הקורס ובהתאם לתובנות שנרכשו תוך כדי הלמידה התרבותית בקורס ובוועדות ההיגוי והתפעול. מפגישה לפגישה. בלוח מספר 2, נספח 3, מסוכמים תכני הקורס והתהליכים המרכזיים שהתרחשו בו, לפי סדר הפגישות.

### ב. וועדת התפעול להכשרה וטיפול של מנהיגות – שמגלוץ'

תכנית זו פותחה על ידי אחת מקבוצות המתנדבים שסברו שהגיע הזמן להחיות מחדש את מוסד השמגלוץ' תוך הכשרתו לסביבה התרבותית החדשה. נציגי קבוצת המתנדבים שיזמו את התכנית השתתפו בוועדת ההיגוי שלה. בכך היא ממחישה את אופייה המתפתח של התכנית.

#### מטרת הוועדה

לטפח מנהיגות שתפעל בצורה מתוכננת בתוך הקהילה למניעת האלימות בין בני זוג ולמיגורה.

#### יעדי הוועדה:

1. הגדרה של תפקידים אפשריים ורצויים לשמגלוץ' בישראל וקביעת קריטריונים לבחירת מועמדים לקורס.
2. תכנון קורס למנהיגים (מסורתיים וצעירים).
3. גיוס המנהיגים לתכנית ומיונם.
4. ליווי שוטף לקורס, תוך כדי תהליך של הערכה למידה ופתרון בעיות.
5. שילוב המנהיגים בקהילה כמגשרים וכיועצים לנותני שירותים.
6. הכנת דיווחים לוועדת ההיגוי הכללית.

חברי וועדת התפעול לתכנית טיפוח המנהיגות – כבסיס לוועדת התפעול שימשו המתנדבים שיזמו את התכנית. אליהם הצטרפו שמגלוץ' שכבר עבדו כיועצים בלשכת לשירותים חברתיים בבית יציב בבאר־שבע, עובדים סוציאליים ותיקים יוצאי אתיופיה, מנהלת עלמיי"א לשעבר, נציגים ממערכת הרווחה של עיריית באר־שבע והיועצת החיצונית. המרכז השני של התכנית, מר יצחק זנבה, שריכז את תכנית המתנדבים, ריכז גם את ההכשרה וההפעלה של השמגלוץ'. הוא ראה בקורס זה שליחות בעלת חשיבות מדרגה עליונה בשל מעמדם המכובד של השמגלוץ' עבורו. כפי שנראה בציטוט הבא מדבריו, הוא ממש התרגש לקראתה, והאמין שבעצם קיומה של התכנית יש ביטוי של מתן כבוד לשמגלוץ' ויחד עמם לכל הקהילה. אמונתו הייתה שבאמצעותם ניתן יהיה לעשות סוף סוף שינוי מהותי בנושא האלימות בין בני זוג בקהילה:

*"מבחינתי לא רק שמרגש אותי אני כל כך דווקא מהפרויקט הזה אני מאד מתלהב. כי הקייסים והשמגלוץ' מרגישים מאד פגועים, גם בגלל היפוך התפקידים, גם בגלל שהכבוד שלהם נפגע וגם הסמכות שלהם מאוד התערערה. דווקא מהכבוד שאני*

מגיע אליהם, אני מרגיש כאילו שסגרתי הרבה מעגלים, אבל דווקא עם השמגלון זה... זה משהו שברגע שזה ילבש צורה אני אהיה שמח עד השמים. עד השמים, כי זה משהו שהוא... את רואה את הברק הזה בעיניים של השמגלון האלו - הנה אנחנו שמחים שאתם באים ומנסים למשוך את העגלה ומנסים לעשות דברים שהם הולמים את התרבות. דברים שהם מחזקים את התרבות, יוצרים גאווה תרבותית. כל הדברים האלו זה... אתה שותף לאתגר שהוא... אתה מין סוכן שינוי של... את יודעת מה, אנשים אולי ככה, ציפו לזה. אבל לפחות ברמה האישית אני חושב שאני יש לי כל כך הזדמנות שהיא אמרתי לך, אולי לא כולם זוכים לקבל את ההזדמנות הזו. הזדמנות פו באמת ליצור איזשהו שינוי אמיתי בתפיסת עולם, בתפיסה מול הממסד, בתפיסה מול הקהילה, בתפיסה מול השמגלון וליצור איזה שהוא פרויקט שהוא ממש יותר רגיש תרבות. פה דווקא הנושא של השמגלון עושה לי משהו בבטן ברמה האישית... כן, זה המון מהבטן. אני מאד מקווה, אנחנו, ככה אמרתי לך, כבר בתאוצה מאד גדולה ככה עם השמגלון, וגם עם צוות החשיבה הזה. אמרתי לך אני כל כך שמח שגם פה בחרנו אנשים. בגלל זה אמרתי לך שהקטע של הבחירה, של למיין את האנשים הוא, אני חושב שזה אבן היסוד" (ר, 2, 16)

מהלך העבודה של וועדת התפעול לתכנית טיפוח המנהיגות המסורתית - וועדת התפעול עבדה באינטנסיביות רבה בעת תכנון הקורס, בעת גיוס המנהיגים ובעת מיונם. בהמשך הועדה התכנסה בהתאם לצורך.

שיוך ארגוני - קורס השמגלון נערך תחת חסותה של המחלקה לעבודה קהילתית והתקיים אחת לשבוע במרתף המחלקה לשירותים חברתיים של עיריית באר שבע בבית יציב בשעות הערב (17.00-20.00); בימים בהם לא הייתה פעילות אחרת בלשכה. לקראת סיומו התקיימו מספר פגישות במרכז לטיפול ומניעה באלימות במשפחה. ארבעה אנשים ליוו את הקורס מקרוב ונוכחו בכל פגישותיו בצורה פעילה:

\* מרכז התכנית, בן הקהילה ומרכז קורס המתנדבים הראשון, ערך את תהליך המיון למשתתפי הקורס ולווה את הקבוצה משך כל הקורס. דאג להבאת המרצים ולתמיכה מנהלית (למשל ארגון כרטיסיות נסיעה וביטוח מתנדבים בזמן הקורס). בהמשך סיים המרכז את תפקידו והתמנה כחבר במועצת העיר. גם ממקום זה הוא המשיך לקדם את עניינם של השמגלון, הפגיש אותם עם ראש העיר על מנת לתת להם במה להעלות את צרכיהם, דאג לייצג את עניינם בוועדות בהן השתתף ולוודא שידעו שהוא עדיין מהווה כתובת עבורם.

\* מרכז הקורס, בן הקהילה ובוגר קורס המתנדבים, שקיבל לצורך זה חלקיות משרה כעובד שכונתי. בהמשך שימש גם כמתווך בין צוות השמגלון לבין נותני השירותים וכתובת לריכוז פניות של פרטים בקהילה ובשירותים המעוניינים בייעוץ מצוות השמגלון.

\* היועצת לתכנית שנתנה הדרכה למרכז התכנית ומרכז הקורס ושימשה כמורה וכמנחה במרבית המפגשים. עבודתה הופסקה לאחר סיום הקורס מסיבות תקציביות, אך היא המשיכה ללוות את הקבוצה בהתנדבות בהמשך התפתחותה לגוף עצמאי.

\* עוזרת המחקר בצוות ההערכה שתיעדה את כל פגישות הקורס בכתב, בהקלטות אודיו ווידאו. הרעיון לצלם את הפגישות בווידיאו בא מהשמגלויץ' עצמם שראו חשיבות בתייעוד וציפו לקבל קלטת בסיום הקורס. קלטות הוידאו, האודיו והרישומים שימשו בסיס להערכה של שלב זה של התכנית.

מרכז הקורס ועוזרת המחקר היו דמויות קבועות בנוף הקבוצה שלא התחלפו או עזבו לאורך כל תקופת הקורס ובשנתיים שלאחריה. לעיתים היו גם כתובת לשיתוף בתחושות קשות ובצרכים של משתתפי קבוצת השמגלויץ' (כגון: מימון לכרטיסיות, מתן מקום קבוע) עד שאומצו וזכו לקבל בית חם במסגרת המרכז העירוני לגישור בקהילה, באחריותה המקצועית של עו"ס אירנה גייבסקי.

### קורס לשמגלויץ'

מטרת הקורס לשמגלויץ' – הייתה לחזק את מעמד המסורתי של השמגלויץ' כמגשרים ומפשרים בסכסוכים בין בני זוג ובדיני אישות. מאחר שרבים מיוצאי הקהילה עדיין מוכנים להכיר בסמכותם, הוחלט להעשיר אותם בידע רלוונטי למציאות בה הם חיים היום ולתת להם תעודה שתכשירם ללוות את הטיפול בבעיות של אלימות במשפחה כיועצים וכמגשרים בארץ. ההנחה הייתה שההכרה בהם תאפשר למוסדות המטפלים באלימות במשפחה בבאר שבע להתיעץ עמם בפתרון בעיות. רשמית הוגדרו מטרות הקורס כך (מסמך של המרכז לטיפול ומניעה של אלימות במשפחה: קורס שמגלויץ', 14.8.2002):

א. טיפוח מנהיגים מסורתיים (שמגלויץ' וקייסים) מקרב קהילות יוצאי אתיופיה בבאר-שבע.

ב. יצירת קבוצה של שמגלויץ' שתהיה מחויבת לסוגיית האלימות ולצורך כך תרחיב את הידע שלה בחוקי מדינת ישראל ובהבנת תופעת האלימות בקהילה.

ג. יצירת קבוצה של שמגלויץ' שתייעץ ותגשר במצבים של קונפליקטים בתוך המשפחה, כדי למנוע הידרדרות לאלימות, כולל שילובה בהסברת הנושא בקהילה.

ד. יצירת דיאלוג מתמשך בין העובדים הסוציאליים לשמגלויץ' ביחס לתובנות על מצבים מעוררי אלימות בין בני זוג.

משתתפי קורס לשמגלויץ' – בקורס שהחל בסוף חודש מרץ 2003 ונמשך כ-5 חודשים, השתתפו כ-15 לומדים ובהם קייס אחד, שמגלויץ', מנהיגים מסורתיים נוספים ואחד מבוגרי קורס המתנדבים (שהיה הצעיר בקבוצה). התלהבות השמגלויץ' הייתה רבה, הם הגיעו לפגישות בהתמדה ובדייקנות. במהלך כל הקורס לא הפסיקו להודות בהתרגשות רבה על ההזדמנות ללמוד ועל כך שסוף סוף מפשירים אותם מקיפאון של 20 שנה בו המתינו בסבלנות להכרה. בקבוצה היה ייצוג עדתי לכל הפלגים של "ביתא ישראל: גונדר, טיגרי, וולקט. הקבוצה הייתה הטרוגנית מבחינת השליטה בשפה העברית. כולם הבינו את השפה ברמה זו או אחרת, אולם רק חלקם הרגישו חופשיים לדבר בעברית. עובדה זו הקשתה על מהלך הקורס וכן על מהלך ההערכה, מאחר והיה צורך להיעזר במתורגמנים, מתוך משתתפי הקבוצה. עם הזמן,

ובפעמים בהן המתרגם הקבוע לא היה בנמצא הצליחו המשתתפים להתגבר על הצורך בתווך הלשוני והרגישו חופשיים יותר בעברית שברשותם. אפיון נוסף של הרכב הקבוצה, ייחודי לתרבות של יוצאי אתיופיה, הייתה היררכית הכבוד בקרב השמגלוץ' והמחוות שנלוו להיררכיה זו. כך, למשל, נשמר באופן קבוע מקומם של שלשת המכובדים ביותר. אלה היו השמגלוץ' בעלי הניסיון וההשכלה המוערכים ביותר. מכובדים אלה נהגו לתעד את עבודתם עוד טרם העליה ארצה. עם התכנסותם לפגישה היה כל אחד מהם עובר ולוחץ את ידי כל הנמצאים בחדר. טקס שחזר על עצמו גם כאשר משתתף מסוים הגיע באיחור לפגישה. יחד עם ההקפדה היתרה על ההיררכיה, ניתן גם מקום לחריגים (שמגלה שהתגרש) ולצעירים שעדיין לא הוכרו כשמגלוץ' (בוגר קורס המתנדבים) ונעשה ניסיון לשלב נשים מכובדות בקבוצה. ניסיון זה לא צלח. המשתתפים הסכימו שיש לשתף נשים בדיונים ולהתיר להן לשמש כמגשרות, אולם בד בבד הודו שיעדיפו לא לשתף בשלב כה ראשוני של התכנית. כאשר נדרשו לייצוג הקבוצה בצוותי עבודה מול מוסדות הקפידו המשתתפים לבחור את דוברי העברית, גם אם לא היו המכובדים ביותר. התרשמנו מהגמישות של השמגלוץ' להקפיד על מתן הכבוד על כלליו ועם זאת לוותר על הכבוד לצורך קידום ענייני הקבוצה. נראה לנו שתכונה זו תרמה רבות להצלחת התכנית.

תכנית הלימודים בקורס לשמגלוץ' ופגישות העבודה שלאחריו – הקורס התקיים במשך חמישה חודשים וכלל מפגשים שבועיים באורך 3-4 שעות כל מפגש. תכנון כללו סקירה על בעיות הקהילה המקרינות על חיי המשפחה, דיאלוגים עם עובדים סוציאליים, שוטרים, שופטים, פקידי הביטוח הלאומי ואחרים הפוגשים את בני הקהילה בצמתים משמעותיים. זאת בנוסף לעברת ידע על חוקי רווחה ומשפחה, על אלימות במשפחה ועל נוהגי המשטר הדמוקרטי וזכויות האזרח בישראל. בנוסף התקיימו דיונים על תפקידי השמגלוץ' בתוך ומחוץ לקהילה, ותורגלו מיומנויות של פתרון בעיות. במהלך הלמידה בנו המשתתפים ביחד עם מנחי הקבוצה מודל לעבודה משותפת של השמגלוץ' עם נותני שירותים מתחומים שונים (ראה להלן בפרק התוצרים). המודל הוצג בוועדות ההיגוי שלוו את התכנית, במפגשי הכרות ועבודה עם גורמים ממסדיים שונים ועורר עניין רב. לוח 3, נספח 4, מסכם את הקורס לשמגלוץ' ואת פגישות העבודה שהתקיימו לאחריו.

#### ג. וועדת התפעול להכשרת אנשי מקצוע לרגישות תרבותית

כאמור, וועדה זו לא הוקמה במהלך הפעלת התכנית מאחר שנוציגי הרווחה בוועדת ההיגוי הכללית טענו שהעובדים הסוציאליים עמוסים מאוד והסיכוי שיתפנו להכשרה מסוג זה הוא קטן. אופייה המתפתח של התכנית שוב בא לידי ביטוי, כאשר הוועדה החליטה לבטל את התכנית ובמקום זה הוחלט להזמין את אנשי המקצוע שהחזיקו בתפקידי מפתח למפגשים עם המתנדבים ועם השמגלוץ'. חשוב לציין שבמקביל לקיומה של התכנית התקיימו שתי תכניות עם אנשי מקצוע שנסקו לה ולנושא בהן טיפלה. בפרק המעריך את התכנית, נפרט תכניות אלה (ראה 2.3).

ד. וועדת התפעול לבניית מודל רגיש תרבות להתערבות בקרב יוצאי אתיופיה

מטרת וועדת התפעול: וועדת התפעול נועדה לממש את היעד הרביעי של וועדת ההיגוי הכללית: לפתח מודל מערכתי, בין שירותי, בשיתוף עם נציגי הקהילה – לשם ההתערבות רגישה תרבות שיעודה מניעת אלימות בקרב יוצאי אתיופיה (להלן: המדריך). מודל זה אמור להיות ייחודי ליוצאי אתיופיה אולם את עקרונותיו ניתן יהיה ליישם בקרב קהילות מהגרים נוספות שמגיעות מחברות מסורתיות לישראל.

הרכב וועדת התפעול – וועדת התפעול של היעד הזה בתכנית לא נבנתה באופן פורמלי טרם תחילת העבודה, אלא הלכה והתגבשה תוך כדי העבודה. חברי הוועדה היו עו"ס דפני מושיוב – המפקחת על קליטת עלייה בשירות לעבודה קהילתית במשרד הרווחה, עו"ס גיתה סופר – היועצת החיצונית לתכנית, חברות צוות ההערכה ד"ר לאה קסן וגב' ליאת קידר, עו"ס חנה כהן – מנהלת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה בנתניה ועו"ס רוגית סלומון – עובדת סוציאלית יוצאת הקהילה העובדת עם נשים מוכות וגברים אלימים במרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה בנתניה.

מהלך העבודה של וועדת התפעול: וועדה זו נפגשה מספר פעמים כדי לדון במרכיביו השונים של המדריך ולאסוף ידע מהמשתתפים. חלק ממשתתפי הוועדה הכינו פרקים בתוך המדריך מתוך ניסיונם בעבודה בשטח. לדוגמה: העובדת הסוציאלית בת הקהילה, הכינה את הפרק המתייחס לטיפול הפרטני ורכישת אמון על בסיס אישי. המפקחת הכינה את הפרק העוסק במודל למיפוי קהילתי וכדומה. תוך כדי כתיבת המדריך החומר נשלח בגרסאותיו השונות לחברי הוועדה שהגיבו והעירו. ניתן לומר, אם כך, המדריך המוצע בשער השלישי של מסמך זה, הוא תוצר עבודה משותפת של כל החברים בוועדת התפעול.



## שיטת ההערכה

המטרות והעקרונות לפעולה שהותוו על-ידי וועדת ההיגוי, היוו את אבני הדרך להשקת תכנית הפיילוט למניעת אלימות במשפחה בקרב יוצאי אתיופיה באר-שבע. אלה שימשו כתמריצים לתחילת העבודה בלבד והיו אמורים להיבחן באופן מתמיד מול התקדמות התכנית ולהתעדכן בהתאם.

מטרת ההערכה הייתה לספק תובנות על תהליכי עיצוב התכנית ותוצאותיה, ולשרטט עקרונות לכינון תכניות דומות בקרב קבוצות תרבותיות אחרות בהברה הישראלית בעתיד. מאחר שדגש רב ניתן להערכת התהליך שעיצב את התכנית, נבחרה הפרדיגמה האיכותנית כמרכזית בהערכה זו. ההערכה האיכותנית מאפשרת הסתכלות עמוקה אל תוך המשמעויות שכל אחד מהמשתתפים נותן לתכנית בכלים שנחשבים רגישים לשוניות תרבותיות. יתרונה המרכזי של פרדיגמה מחקרית זו בכך שהיא נותנת בידי הנחקרים את ההחלטה מה להעריך מתוך המקום בו הם נמצאים. זאת לעומת הפרדיגמה הכמותנית בה מזמיני ההערכה והמעריכים הם אלה שקובעים את יעדיה והכלים למדידתם (Patton, 1987). לאלה השיבות מיוחדת בתכנית שהיא פרויקט ראשוני הן בתחום מניעת האלימות בקרב יוצאי אתיופיה והן במובן של מפגש בין תרבויות דרך נושא האלימות שנחשב עד אז לטאבו באחת מהן.

תהליך ההערכה תוכנן מראש כחלק אינטגרלי של התכנית, אולם מאחר שהסוכנות היהודית הפסיקה את חלקה במימון ומאחר שהיה קשה לגייס מרכז יוצא אתיופיה, ביצע התכנית התעכב והתקציב קוצץ. על רקע זה החליטו מפעילי התכנית להתחיל את העשייה ולהוסיף את ההערכה כשימצא התקציב הדרוש לכך. כתוצאה מכך תהליך ההערכה החל כשנה וחצי לאחר תחילת התכנית ונדרש מאמץ רב מצד המעריכות לשחזר את מה שנעשה בתכנית עד אז. דוח זה כולל שחזור זה ואת הערכת התכנית כולה.

### 1. איסוף הנתונים

הנתונים שבבסיס הערכה נאספו באמצעות ראיונות אישיים עם משתתפי התכנית, כולל המשתתפים בקורסים, קובעי המדיניות במשרד הרווחה, אגף הרווחה בעיריית באר-שבע והיועצת החיצונית העובדת בחברת "גת שירותי ייעוץ". בנוסף נערכו תצפיות ישירות בפעילויות השונות ונותחו מסמכים רלוונטיים. פגישות השמגלוח' תועדו באמצעות הקלטות וידאו בנוסף לסיכומי תצפיות.

א. ראיונות אישיים – מרבית משתתפי התכנית רואיינו באמצעות ראיון חצי מובנה שהוכן על-ידי המעריכות ועודכן בצורה שוטפת במהלך ההערכה (מדריך הראיון, ראה נספח 5). רוב הראיונות האישיים בוצעו, מיד עם תחילת עבודתן של צוות ההערכה, בשלב האחרון של קורס המתנדבים. רואיינו קובעי מדיניות ומשתתפים כמפורט להלן:

1. ברמה של קובעי המדיניות:

- \* מנהלת השרות לרווחת הפרט והמשפחה, משרד הרווחה
- \* מפקחת ארצית לקליטת עליה בשרות לעבודה קהילתית (אזור מרכז הדרום), משרד הרווחה.
- \* מפקחת ארצית לקליטת עליה בשרות לעבודה קהילתית (אזור ירושלים והצפון), משרד הרווחה.
- \* מנהלת הסניף הלא-שבועי של ב"ס המרכזי לעובדים בשרותים החברתיים במשרד הרווחה.
- \* מנהלת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה, עיריית באר-שבוע.
- \* יועצת התכנית ומנחה בקורס המתנדבים ובקורס לשמגלויץ, חברת "ג"ת שירותי ייעוץ" (רואינה מספר פעמים במהלך התכנית ולאחר סיומה).
- \* מורה בקורס המתנדבים, חברת "ג"ת שירותי ייעוץ"
- \* המרכז הראשון של קורס המתנדבים, המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה.
- \* המרכז השני של קורס המתנדבים, המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה.
- \* מזכירת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה.
- \* עובדת קהילתית במחלקה לעבודה קהילתית, עיריית באר-שבוע.

בנוסף לכך נערכה פגישה עם מנהלת אגף הרווחה ומנהלת המחלקה לעבודה קהילתית בעיריית באר שבוע בניסיון להבין את המבנה הארגוני כפי שנתפס על-ידי גורמי העירייה.

2. ברמת המשתתפים בתכניות השונות – רואיינו פרטנית כ-15 מהמתנדבים ובניהם נשים, גברים, צעירים ומבוגרים. בנוסף לכך נפגשו המעריכות עם חלק מהמשתתפים בקבוצה כשלוש פעמים. פעם אחת עם הכניסה לשטח, פעם שנייה כדי לקבל רשות להשתמש ברישומי הפגישות של הקורס לצורכי ההערכה ובפעם השלישית כדי לשתפם בממצאי השלב הראשון של ההערכה. בפגישות הללו נערכו שיחות על אספקטים נוספים של התכנית. כמו-כן נערכו שיחות אישיות עם השמגלויץ' שהשתתפו בקורס ותצפיות על התהליכים שעברה קבוצת השמגלויץ' גם לאחר סיום הקורס ויצירת קשרים עם מוסדות ציבור (רווחה, בית משפט וכו').

מרבית הראיונות הוקלטו ברשם-קול, תומללו מילה במילה ונותחו על-ידי המעריכות. חלק מהמתנדבים סרבו להקלטת הראיון עמם. במקרים אלה נערכו רישומים בעת הראיון עצמו.

ב. תצפיות – החל מחודש ינואר 2002 (שנה וחצי ממועד תחילת התכנית) – לאחר שנחתם חוזה ההערכה עם משרד הרווחה, צפה צוות ההערכה בישיבות של וועדות ההיגוי, בטקס סיום הקורס, בכל תהליך ההכשרה של השמגלויץ' ובהכשרת בעלי תפקידים לרגישות תרבותית. מאחר וכל הפגישות של השמגלויץ' תועדו במצלמת וידאו, ניתן היה לעיין בהקלטות לצורך ניתוח הנתונים. הפרוטוקולים של התצפיות, והקלטות הוידאו שימשו בסיס נתונים להערכה זו.

- ג. ניתוח מסמכים: מאמץ רב הושקע באיסוף מסמכים שתיעדו את התכנית ואלה שימשו בסיס חשוב להערכת התכנית ותיעודה. בין המסמכים שנאספו:
1. מסמכים שנכתבו בצורה שוטפת על-ידי היועצת שעבדה עם וועדת ההיגוי הכללית וועדות התפעול.
  2. פרוטוקולים של ישיבות וועדת ההיגוי וועדת התפעול שנכתבו על-ידי מזכירת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה.
  3. פרוטוקולים של פגישות קורס המתנדבים. פרוטוקולים אלה נכתבו כמעט מילה במילה על-ידי מזכירת המרכז לטיפול ומניעה באלימות במשפחה ורק לאחר תהליך ממושך עם הלומדים בקורס הם אישרו לנו להשתמש בהם לצורכי ההערכה (ראה סוגיות אתיות, בהמשך).
  4. פרוטוקולים ממפגשים שהתקיימו לאחר סיום הפורמאלי של הקורס וממפגשי גישור שקיימו השמגלוץ' ותועדו בטופס הגישור המיוחד להם.
  5. נתונים סטטיסטיים על שיעור הפניות של יוצאי אתיופיה למרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה בבאר-שבע, נאספו אחד לאחד ובצורה אנונימית מרישומי המרכז.
  6. ספרות מדעית בנושא אלימות במשפחה בכלל ועל קהילת יוצאי אתיופיה בפרט.

## 2. צוות ההערכה

המעריכה הראשית: ד"ר לאה קסן, חברת סגל המחלקה לעבודה סוציאלית ע"ש שפיצר וראש המרכז הישראלי לשיטות מחקר איכותניות באוניברסיטת בן-גוריון בנגב. לד"ר קסן רקע בחקר איכותני של אלימות בין בני זוג במשפחות מעדות שונות ובמחקר בקרב יוצאי אתיופיה.

עוזרת המחקר: גב' ליאת קידר, סטודנטית במחלקה למדעי ההתנהגות באוניברסיטת בן-גוריון בנגב. גב' קידר ביצעה את מרבית עבודת השדה בהערכה זו.

החוקרות מייצגות את תרבות הרוב במדינת ישראל והתרבות האתיופית מוכרת להן ממחקרים קודמים בלבד. כדי להתגבר על היעדר מעריך או מעריכה מקרב אנשי הקהילה יבוססו המסקנות על דברי המוערכים תוך הבאת ציטוטים נרחבים מדבריהם והדוח כולו נמסר לאישורם של מרבית המשתתפים בהערכה טרם פרסומו.

## 3. סוגיות אתיות

המחויבות של החוקר האיכותני להבין את העולם דרך הניסיון של הפרט, כפי שנעשה בהערכה זו, מבססת את האתיקה של ההערכה על כבוד הדדי, אמון, הדדיות ושיתופיות בין

המעריכים והמוערכים. בכך נהפכת האתיקה לחלק מהותי מתהליך ההערכה ולחלק מרכזי במרכיב המדעי-מתודולוגי שלה (דושניק וצבר-בן יהושע, 2001). במחקר זה נבחרה תיאוריה האתית המכונה: אתיקה של ברית (Covenant) לפיה החוקרים מחויבים בו זמנית, כלפי הקהילה הנחקרת, הקהילה המקצועית, המוסד המממן את המחקר ותחום הדעת. תיאוריה זו "מציבה מעל לכל את האחריות הייחודית של החוקר אל הנחקרים, הנגזרת מהחילופין האישיים וההדדיים הנערכים ביניהם, ומדגישה את הכרת התודה, הנאמנות ואף את ההקרבה והדאגה הנדרשות מן החוקר ביחסו אל הנחקרים" (שם, עמוד 349). תיאוריה אתית זו הכתיבה את הדרך בה נמצאו פתרונות לסוגיות אתיות שונות במהלך ההערכה הנוכחית.

בין הסוגיות עמן התמודדנו היו:

א. הסכמה מדעת – מטרתה של הסכמה מדעת היא להבטיח שהנחקרים החליטו להשתתף במחקר או בהערכה לאחר ששקלו את המידע שקיבלו מהחוקרים על מטרותיו, לאחר ששקלו את המשמעות של השתתפותם בו ולאחר שעשו זאת ללא לחץ וכפייה כלשהם (דושניק וצבר-בן יהושע, 2001; Patton, 1987). בניסוינו לקבל מהנחקרים הסכמה מדעת נתקלנו במספר מכשולים:

ב. תזמון – ההשתתפות בהערכה לא הייתה חלק מההסכם המקורי שנערך עם המתנדבים כאשר התכנית יצאה לדרך. אמנם הפעילות תועדה באופן שוטף, אך למתנדבים לא היה ברור מה יעשה ברישומים הללו ובוודאי לא היה ידוע להם שממני התכנית יבקשו לבצע ההערכה. שנה וחצי של פעילות ותיעוד עברו עד שנכנסנו לשטח. הדרך היחידה לקבל מידע אוטנטי על מהלכי התכנית עד אז הייתה להשתמש בתיעוד השוטף לצורך שיחזור התהליכים. כדי לקבל את אישור המשתתפים הסברנו לפעילי וועדת ההיגוי וועדות התפעול וכן למתנדבים ולשמגלויץ' את מטרת ההערכה, את דרך ביצועה ולמי ימסרו תוצאותיה. הובטח שטרם הפצתה תוגש הטיוטה למשתתפים והם יוכלו להגיב עליה. במקרה של חילוקי דעות בין המעריכים למשתתפים יושמעו הקולות השונים בתוך הדוח.

בעיה מיוחדת התעוררה עם התיעוד של מפגשי קורס המתנדבים. בדיון פנימי שקיימו לאחר שפנינו אליהם בבקשה להשתמש בתיעוד זה, הם מינו וועדה מצומצמת שתשב אתנו, תלמד את הנושא ותקבל החלטה. פגישות אלה נעשו לאחר שנתנו להם לקרוא את דוח הביניים ולהגיב עליו. לאחר שעיינו בדוח, החליטה הוועדה המצומצמת להפקיד בידינו את התיעוד לצורכי ההערכה.

נראה שהשקיפות המלאה הגבירה את האמון שלהם ביכולתנו להסוות את זהות המוערכים מבלי לפגוע באוטנטיות התכנים. למרות כל אלה לוותה אותנו תחושה חזקה של מציצנות בעת ניתוח הפרוטוקולים שמלכתחילה לא כווננו אלינו.

לעומת זאת, בתכנית טיפוח המנהיגות, השמגלויץ' שיתפו עמנו פעולה מהרגע הראשון מאחר שהחווה הראשוני שנערך עמם בעת גיוסם לתכנית, כלל גם את ההערכה. ההערכה נתפסה על ידם כחלק אינטגרלי מהתכנית כולה. חדורי הכרה בערך ההיסטורי של התכנית עבורם, הם הציעו כבר בפגישה השנייה שלהם שנצלם את כל המפגשים במצלמת וידאו וכך אכן היה.

ג. המכשול התרבותי – התכנית הפגישה את תרבות הרוב, המיוצגת על-ידי קובעי המדיניות, עם תרבות המיעוט של יוצאי אתיופיה המיוצגת על-ידי המתנדבים ועל-ידי אוכלוסיית היעד. גם בשתי הקבוצות הללו הייתה הטרוגניות תרבותית מאחר שבקרב קובעי המדיניות היו אנשי שדה ואנשי מטה ובתרבות יוצאי אתיופיה היו מבוגרים וצעירים, נשים וגברים. משמעות הדבר היא שכל אירוע שהתרחש במפגש הרב תרבותי הוזה עשוי היה להתפרש בצורה שונה על ידי כל אחד מהצדדים. כמעריכות הבאות מעולם האקדמיה, הייתה מוטלת עלינו החובה להיות רגישות למשמעויות השונות, להביאם בצורה בהירה ככל האפשר תוך הצבתם בתוך הפסיפס התרבותי הרגיש הזה. ניסינו לעשות זאת על-ידי יצירת מרחב מיוחד שבו יתקיים המפגש הרב תרבותי ובו תובן לכל המשתתפים השפה בה אנו משתמשות (קסן ולב-ויזל, 2002). דוח זה הוא הבמה בה מוצגות התוצאות של בניית מרחב משותף זה. ניתן להמחיש את המורכבות שביצירת מרחב זה על ידי הדוגמה הבאה.

לקראת סיום קורס המתנדבים כאשר משתתפיו כבר חשו מספיק נוח לדבר בגלוי עם מארגניו, הם תבעו לדעת בדיוק מה נעשה בכספים שהוקצבו לתכנית. לתביעה לווה איום בהפסקת הפעילות אם לא יתקבלו תשובות מספקות. בדיון משותף בוועדת ההיגוי, בו נמסר להם, בין השאר, דיווח כספי, התברר שמאחורי דרישה זו מסתתרת אכזבה של המשתתפים מאי עמידה של המארגנים בהתחייבויות כלפיהם. באופן יותר ספציפי, התברר שחלק מהמוטיבציה להשתתפותם בקורס המתנדבים נבנתה על ציפייה לתגמולים ועל הבטחה ליציאה משותפת לסוף שבוע בבית מלון. משלא מומשו שתי ציפיות אלה ובמיוחד לאור הביטול המפתיע של סוף השבוע המובטח, נוצר משבר אמון בין המתנדבים למארגנים. במרחב המשותף שניסינו ליצור מוצג אירוע זה כמשבר בין תרבותי, מאחר שלגבי המתנדבים יוצאי אתיופיה אי עמידה בהבטחות מתפרשת כאי מתן כבוד המביא בעקבותיו משבר של אמון לגבי התכנית כולה. בעוד שלגבי המארגנים הייתה כאן תקלה שהיא נורמטיבית לתרבות הממסד, שנבעה מבעיות בירוקרטיות (השביתה הממושכת במשרד הרווחה שהייתה באותו זמן) ולדעתם היא לא הייתה צריכה להשפיע כלל על האמון שנבנה עד אז. מפעילי התכנית שהיו ערים לסכנות הביטול של האירוע היו חסרי אונים מאחר ולא היו בידיהם משאבים עצמאיים כדי לממש את ההבטחה. כלומר: האירוע מתפרש באופן שונה על-ידי כל אחד מהצדדים במפגש בין-תרבותי זה. בדוח זה אנו מביאות את המשמעויות הניתנות לאירוע על-ידי הצדדים השונים ומצביעות על הפערים בניהם (Wolcott, 1990).

ד. אופי ההערכה האיכותנית: הערכה המבוססת על הגישה האיכותנית מגדירה מראש רק מטרות כלליות מאוד. יעדיה מתגבשים תוך כדי עבודת השדה והעיבוד השוטף של הנתונים הנאספים. עובדה זו ביחד עם כניסתנו המאוחרת לזירת התכנית, הכבידו על המשא ומתן לקבלת הסכמה מדעת מהמשתתפים. היה קושי להסביר בצורה משכנעת מדוע ההערכה התחילה מאוחר ובגלל האופי האיכותני של ההערכה לא יכולנו לומר למתנדבים, בצורה ברורה, מה בדיוק מצופה מהם בהמשך. למעשה דרשנו מהם (ומאתנו) להסכים

לתהליך שבו רב הנסתר על הנגלה. כדי לפצות על אי הודאות הבטחנו למשתתפים שיוכלו לפרוש מההערכה בכל רגע, מבלי שיפגעו בכל צורה שהיא ושיקראו את דוח המחקר הסופי טרם הפצתו.

ה. פרטיות ואנונימיות – השאלות המרכזיות שהעסיקו אותנו היו האם יש צורך לשמור על פרטיות המשתתפים בתכנית, כולל קובעי המדיניות, אנשי המקצוע המפעילים אותה, המתנדבים והשמגלויץ'. כדי להכריע בסוגיה זו החלטנו על העקרונות הבאים: (1) נדון ונעלה על הכתב רק מה שנוכל לדון בו בגלוי עם המשתתפים. עיקרון שתכליתו במציאת הקו הדק שבין הפרטי לציבורי (Punch, 1994). (2) הדוח הסופי יפורסם רק לאחר שהמשתתפים יקראו אותו ויאשרוהו (3) מאחר ולא כל המתנדבים והשמגלויץ' הסכימו להיחשף הוחלט שלא לפרט את שמותיהם בדוח ההערכה. פרסום זה תכליתו לזכות בכבוד הראוי את אלה שהיו שותפים לעיצוב התכנית החלוצית הזו בנושא מניעת האלימות. יחד עם זאת כדי להגן על פרטיות המשתתפים בנושא כה רגיש כמו אלימות במשפחה, הציטוטים יובאו לא בשם אומנם ופרטים מזהים שיופיעו בתוכם יוסוו בהתאם. (4) לא נעשה שימוש כלשהו בדברים שנאמרו לנו תוך בקשה מפורשת שלא להביאם בדוח או להציגם בפני המשתתפים האחרים בתכנית.

ניתן להמחיש את ההתלבטות בין טובת הפרט וטובת העניין במקרה הבא: לקראת סיום קורס המתנדבים התברר ששניים מתוך החברים המרכזיים בקבוצה, שנחשבו לזוג מעורבים באלימות בין בני זוג בניהם לבין עצמם. הפרשה התפוצצה מחוץ לקבוצה ועוררה שאלה מאוד מהותית בקרב חבריה לגבי האפקטיביות של הקורס המתנדבים, מטרותיו והדרכים להשגתן. השאלה הייתה מדוע לא השתמשו שני החברים במשאבים שהוצעו להם במסגרת הקורס? מדוע לא נעזרו בקבוצה, שנדמה היה שהפכה לקבוצה תומכת? מדוע לא נעזרו במרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה שאת כל העובדים שם הכירו היטב? והעיקר, מה המשמעות של האירוע לגבי מועילותה של התכנית כולה? כמעריכות, היה ברור לנו שתשובות לשאלות הללו היו תורמות בפיצוח החסמים התרבותיים והחברתיים עמם מתמודדים יוצאי אתיפיה בנושא האלימות במשפחה ומולם גם אנשי הממסד. אולם הדרך לתחקור האירוע נחסמה מחמת הרצון להגן על פרטיות המוערכים. גם בכתבת דברים אלה נזהרנו מלפרט יתר על המידה. בימים אלו אנו מנסות להגיע אל החברים בהם מדובר בניסיון להבין את משמעות האירוע עבורם, כדי להסיק מכך לבניית מודל עתידי לתכניות דומות בעתיד.

#### 4. לוח הזמנים של ההערכה

הגיבוש הראשוני של הרעיון נמשך כשנה (ינואר 1999 - ינואר 2001). ביוני 2000 החלה וועדת ההיגוי לעבוד על התכנית ו־8 חודשים לאחר מכן מוגשת התכנית לרשויות הרווחה ולגורמים מממנים. קורס המתנדבים נפתח במרץ 2001 ונמשך למעלה משנה, הקורס לשמגלויץ' נפתח במרץ 2003 ונמשך כחמישה חודשים.

צוות ההערכה נכנס לשטח עם סיום קורס המתנדבים ואסף נתונים עד עצם הגשת הדוח בדצמבר 2005. ניתוח הנתונים וכתובת דוח המחקר נמשכו מעבר למצופה מאחר והיה צורך לשחזר את ראשיתה של התכנית שבה לא נכחנו, להקדיש משאבי זמן רבים בניתוח המסמכים, תמלולי הראיונות וקלטות הוידאו שנערמו על שולחנו של צוות ההערכה ולבסוף להעביר את טיוטת הדוח לקריאה ולאישור המשתתפים. חשוב לציין שכל שלב בתכנית הזין את השלב שבא אחריו מבחינת הידע התרבותי שהצטבר בידי הצוות שהפעיל את התכנית והצוות שהעריך אותה (לפרוט מלא של לוח הזמנים ראה לוח 4, נספח 6).

## ממצאי ההערכה

פרק זה מסכם את ממצאי ההערכה בחמישה תתי פרקים מרכזיים: (1) סכום הידע שנלמד בנושא האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה תוך כדי ביצוע התכנית, (2) הערכת היעד של הקמת מנגנון מגשר בנושא האלימות בין בני זוג (המתנדבים), (3) הערכת היעד של טיפוח המנהיגות הפנימית בקהילה. (4) סיכום ועקרונות להתערבות, ו-5) מדריך לתכנון והפעלה של תכניות למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה. יעד הכשרת בעלי התפקידים לרגישות תרבותית לא מומש ולכן יוקדשו לו מילים ספורות בלבד.

1. אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה (ביתא ישראל) בצל המעבר התרבותי

*"... הנושא של האלימות, עברתי את זה, זה נגע לי. זה משתולל בעדה. לא מודעים לכך. באתיופיה זה שונה, לא מודעים למנהג פה בארץ" (מתנדבת 1, 12.5.02, 1).*

למרות שהאלימות במשפחה "משתוללת" בקהילה, כדברי בת הקהילה האתיופית המצוטטת למעלה, מעט מאוד נכתב עליה ועוד פחות מדובר על בעיה זו בקרב יוצאי אתיופיה בישראל היום. הסיבה העיקרית לכך היא שבתרבות האתיופית לא נהוג לדבר בגלוי על נושא זה. כפי שמתאר מתנדב מבני הקהילה:

*"זה כמו שנבוא למשפחה לא תגיד לי - שמע בעלי מרביץ לי. אבל. היא לא תגיד כי יש לנו את הקטע הזה בקהילה - מה יגידו. לפעמים אנשים יכולים למות מבושה. היא תחטוף מכות מפה עד להודעה חדשה אבל היא לא תגיד בגלל הערך המשפחתי, בגלל הכבוד, כדי לשמור על התא המשפחתי היא תקריב גם את עצמה. באתיופיה, הבטן רחבה רחבה. החוכמה של יהודי אתיופיה זה בבטן. כאילו, למה הכול שומרים בבטן. גם אם יש לי השגות על אנשי מקצוע, התרבות מחנכת אולי לאיפוק רגשי ובכלל לא לפתיחות. אבל גם בארץ אותן הנשים בעצמן סובלות גם נפשית, גם גופנית - אבל לא יגידו. לכן היום אנחנו מנסים לפרוץ את המעגל הזה" (ר', 9.5.02, 27).*

אחד מייעדי התכנית למניעת אלימות במשפחות יוצאות אתיופיה בישראל, אותה אנו מעריכות ברוח זה, הוגדר כשבירת הטאבו ומעגל הבושה ולהניח את הבעיה על סדר היום בתוך הקהילה ומחוצה לה. הנחתנו היא שדיון גלוי בבעיית האלימות במשפחה הוא תנאי למניעתה ולטיפול בה. נתאר להלן את מה שלמדנו מהמרוויינים ומהספרות על ההתייחסות לאלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה כפי שהייתה מקובלת באתיופיה והשינויים שעברה בארץ. יעד זה הוא אחד התוצרים המרכזיים של הוועדות שפעלו בתכנית על בסיס העקרונות של "ארגון לומד".



### 1.1 המושג "אלימות במשפחה"

בשפה האמהרית אין ייצוג חברתי ל'אלימות במשפחה' ול'אלימות בין בני זוג'. ייצוגים חברתיים מבטאים את הידע היום-יומי של קבוצות חברתיות, בשפה, בדימויים, בערכים, עמדות, נורמות והתנהגויות (Wagner, 1998). לדעת וגנר ניתן להבין ייצוגים חברתיים רק דרך עיניהם של חברי הקבוצה והם ניתנים להסבר רק בהקשר (קונטקסט) החברתי שלהם. לויין-רוזליס (2000), טוענת שהייצוגים החברתיים של זמן, תפקיד, בירוקרטיה, קבוצה, מעמד חברתי ואוריינטציה קהילתית בקרב קהילת יוצאי אתיופיה הם שונים באופן מהותי מהייצוגים החברתיים של מושגים אלה בחברה הקולטת. שוני זה מביא לאי הבנות וקצרים בשיח שביניהם. השיח שהתקיים עם אנשי הקהילה של יוצאי אתיופיה במהלך התכנית וההערכה הבהיר שגם למושג, אלימות במשפחה, ישנו ייצוג חברתי שונה מהותית בחברה מזה של החברה הקולטת והעובדה שאין מושג מקביל למושג זה מעיד על כך. באתיופיה שימוש בכוח למטרות חינוכיות היה מקובל ולא נחשב לסטייה חברתית, אלא כנורמה רצויה. כאשר אישה או ילד לא מילאו את חובותיהם, מותר היה לאב המשפחה להכות אותן מכות חינוכיות. כאשר אב המשפחה היה מגזים במכותיו היו מדברים על כך ברמזים ובדיבורים עקיפים, כמו שציינו המרואיינים בציטוטים הבאים:

"היו מדברים. קוראים לזה "וואקט" אבל זו לא מילה נפוצה. לא שימושית כמו בארץ. רצח? לא היה. אולי, אבל לא שומעים. אם קרה, שומעים מבני משפחה וקרובים אבל יש מרחקים (גיאוגרפיים) מאד גדולים" (מתנדב 2, 17.6.02, 23).

אחת המתנדבות מסבירה בהרחבה:

"כן, המושג (אלימות) לא קיים. זה פשוט זה היה נראה שלבעל ואישה יש בעיה מסוימת, בדרך-כלל הבעיה היא כשהכלה הולכת לבית של החתן. היא הולכת לכפר שלו וגרה שם עם כל המשפחה שלו. בדרך-כלל כלות הולכות לבית של החתן. אם יש הרבה בנים אז יש הרבה כלות. אז ברגע שיש הרבה כלות צריך לעזור לחמות, ואת יודעת, טקס הקפה והכל ביחד. והיא רחוקה מבית הוריה. אז עד שהיא היתה מגיעה להורים שלה כל זה המתח הזה כאילו אני לא יודעת אני עדין לא מוצאת בזה את ההגדרה ל'אלימות', בתוך המכלול הזה, אבל כאילו שמישהו רע לו - כאילו זה בכוונה רעה. אבל זה נוצר ככה בתוך הדפוס החברתי ההתנהגותי, אני לא יודעת מה, התרבותי שלנו. זה פשוט היה כאילו ברור מאליי."

ברגע שהכלה הולכת, היא צריכה להקשיב לבעלה. אם צריך ללכת לכפר והוא אומר לה לא! אין לה מה לעשות. זה פשוט לא! היא גם לא תשב בבית בלי לעשות שום דבר. אם זה ללכת להביא מים מרחק של כמה שעות, לבשל אוכל. לפעמים יש כלות נוספות באותו בית והן עדין לא יצאו ל'בית האישה' שלהן, שזה מטר מטר וחצי ליד הבית. אבל, בכל זאת, היא לא יכולה להגיד למה היא לא עושה ואני עושה. ואז מה היא נקראת? היא נקראת חרוצה ומקבלת את המחמאות אבל מה, היא עובדת הכי

קשה. אם היא לא תעבוד הכי קשה אז החמות תגיד שהיא עצלנית, ובינה לבין בעלה נוצר מתח נוסף. אבל אני לא יודעת, ההגדרה הזו של אלימות לא נכנסת כאן כל כך. אבל קורים כל מיני מתחים כאלה וברגע שאישה תופסת יותר מידי אומץ וקרוב בא לבקר, ובאים הרבה קרובים לבקר. או באים לקחת כלה אחרת לאירוע מסוים. ואם יוצא לה לדבר עם מישהו... וחוז' מזה שיש גם איזשהם שושבינים ושושבינות לחתן ולכלה. אז יש גם לכלה יש שושבין שהיא באמת מאמינה לו. דיברנו בקבוצה (קבוצת הלומדים) על זה הרבה, אבל זה ממש עם שבועה ועם הכל. עד היום יש להורים שלי את השושבינים שלהם. כאילו מה אני אגיד לך, כבוד ממש והם באים ושואלים מתוך כבוד ממש אכפתיות. אז ככה שיוצאים חלק מהדברים. אבל זה עדין לא הכל. והורים שהם אמיצים וכלה שהיא אמיצה או היא מדברת על זה. הרבה הרבה אנשים שדיברו על זה, זה נשמר ככה. מעבירים את זה עם הזמן כשגדלים. אימא מספרת לנו שסבא היה סוגר לה ת'דלת כדי שהיא לא תחזור ו'ככה עשיתי בית וככה הקמתי בית והחזקתי נישואין, את מבינה?' אז מישהו צריך להיות חלק יותר, איך קוראים לזה, ברגע שהוא נוקשה זה כאילו נראה רע. אבל במטרה הזו היה משהו חיובי. שאלה איך רואים את זה. הדברים האלו ככה פתרו. ויש יותר גדולים שזה מגיע ממש לסכסוך של הרבה יותר מעבר למה שבאמת אדם יכול לספוג. ולבן אדם אחר ששיתפו אותו בזה נראה לו ממש חמור מביאים את ה"קייסים" שלנו ואת האנשים שנקראים שמגלוץ', הם מתווכים כאלו. אז הם מדברים איתו ומדברים איתה וממש יושבים איתם והיא אומרת מה שמפריע לה וזה נשאר בינם לבינם, כאילו זה לא יוצא החוצה. גם כשהם הולכים לכל כך הרבה מקומות הם לא מוציאים. אבל בקהילה אומרים הנה מקרה כזה היה Y X, והם הסתדרו אז איך אתם לא תסתדרו? ואז מחזיקים. זהו. מה אני אגיד לך. אבל בארץ זה קצת שונה. בארץ לא כולם נמצאים ביחד כל אחד נמצא רחוק וכבר אין לך את התברות שהיו לך. יש בזה המון... לכל שינוי יש בזה המון יתרונות וחסרונות. אבל פה בארץ הרבה חסרונות נוצרו מזה. שאישה כבר מסתגרת בתוך עצמה. ונפגשים רק באירועים. גם לאירועים המצב הכלכלי לא כל כך מאפשר. אמא שלי לדוגמה היא לא יוצאת לאירועים היא אומרת 'הילדים שלי והבן שלי לא בא מהצבא' והיא כמעט ולא יוצאת לאירועים. ואני, אבא שלי, האחים שלי היא יותר קטנה אחותי, את מבינה, אז כבר לא נפגשים אין את המפגשים החברתיים האלה. רק באירועים משפחתיים ממש כשאח של אמא מתחתן או גיסך מתחתן אז דברים כאלו זה הכי קרוב אבל, משפחה של בני דודים ודברים כאלה זה בלתי אפשרי (מתנדבת 3, 18.6.02, 22).

"אני... נמנע להגיד לעולי אתיופיה: במניעת אלימות או אלימות. אני אומר אי הבנה, קונפליקט. יש מושגים, ברוך השם, יש הרבה מושגים שאפשר להשתמש בהם. הקונפליקט בסה"כ זה אלימות. כאילו אם אנחנו אומרים קונפליקט או אי הסכמה. כשאני מדבר עם עובדים סוציאליים שרוצים את השירותים שלי, אני מנחה אותם שלא ישתמשו במושג אלימות. אלימות באתיופית זה כשאדם הוא קיצוני כלפי אנשים, אגרסיבי, במובן של 'הוא אדם רע'. כן, אני אז אני פעם אחד נשרפתי, נכויתי כאילו...

לא הכנתי את העובדים הסוציאליים לא להשתמש במושג הזה והם כן השתמשו והקבוצה נורא לא קיבלה את זה התנגדה. אז אני משתמש במושגים: קונפליקט, אי הסכמה, טעויות בין תרבותיות, מעבר..." (ר', 30.5.02, 140).

"כל מה שקשור למושג הזה של האלימות כל מה שקשור למושג הזה של אלימות הוא איפה שהוא נורא הרתיע אותי ברמה הקהילתית, כי איפה שהוא זה לא נושא, שאת יודעת, אתה מדבר עליו, אתה עדין, בוא נגיד לא הגענו לרמת פתיחות שאני יכול ככה לבוא ולנסות להניע גם תהליכים קהילתיים וגם תהליכים טיפולים בנושא של אלימות במשפחה. זה (ואיידס) שני נושאים שהם נורא טאבו בקהילה האתיופית" (ר', 9.5.02, 15).

מהציטוטים הנ"ל ניתן לראות שבשפה האמהרית ישנה נטייה לעדן ולעקוף את המושגים הישירים המתארים אלימות במשפחה. עידון זה היה פונקציונלי באתיופיה מאחר שהוא הגדיר את התופעה בדרך שאפשרה טיפול דיסקרטי בתוך המשפחה והקהילה, מבלי לשים על המעורבים סטיגמה שאותה קשה היה לשנות ושתוצאותיה היו הרות גורל עבור המעורבים. במושג 'אלימות' השתמשו רק במקרים קיצוניים מאוד שלא ניתנים לטיפול שקט או כאשר תיארו אדם שהאלימות היא חלק מאישיותו.

עם העלייה ארצה הוטל טאבו בקרב יוצאי אתיופיה, על כל שיח פומבי בנושא. טאבו זה נבע משתי סיבות מרכזיות: הסיבה האחת הייתה החשש של הקהילה מתיוג חברתי שלילי של הקהילה בעיני החברה הקולטת. הסיבה השנייה נבעה מהמשמעות השונה שנתנה החברה הישראלית הקולטת ל"מכות החינוכיות". משמעות זו באה לידי ביטוי בשימוש במושג 'אלימות במשפחה'. המושג 'אלימות במשפחה' הוא ייצוג חברתי מערבי שמבטא שיפוט ערכי ועמדה השוללת אלימות. עמדה זו מאשימה את ה"אלים" בהתנהגות לא הולמת הדורשת ענישה. הדיבור הישיר, נקיטת העמדה החד משמעית, מתפרשת על ידי הבאים מאתיופיה כחדירה אלימה של החברה לתוך התא המשפחתי שלהם, כפי שמתארים המרואיינים בציטוטים הבאים:

"המושג של אלימות. יש תרגום למילה באתיופיה, זה לא שאין. כאילו המושג עצמו שלהכות אישה במובן הקונקרטי של המילה הוא לא היה באופן מאוד רחב באופן מאוד גורף. זה כן. אבל גם כשאמרתי לך כשאישה קיבלה סטירה או מכה באתיופיה זה לא יצא מכלל שליטה. זה לא היה משהו חריג" (ר', 9.5.02, 97).

"צריך להכיר את המנהג. אצלנו רגיש הנושא הזה. לא יכולה להגיד לגבר שהיכה את אשתו – "אתה אלים". צריכים להיות רגישים. אלימות לא מוכרת בעדה. עכשיו אני יכולה לדבר ישר על הנושא. לפני כן לא יכולתי. היום אני יכולה לדבר חופשי עם אנשים אחרים. צריך גישה. לדעת איך לדבר איתם, ולאט לאט, שיבטחו בי שהם יכולים לדבר איתי. בעדינות, עם המשפחה שלי אני יכולה לדבר חופשי. תלוי גם איזה אנשים, איזו תרבות. יש כאלו שמודעים יותר, יקבלו אותך, יכבדו ויש אלימים שלא מודעים למה זו אלימות" (מתנדבת 1, 12.5.02, 38)

העימות אותו תיארו בו המפקחת הבכירה ביקשה מחכמי הקהילה להפסיק לדבר על חינוך ולהתמקד באלימות, מבטא עימות בין ייצוגים חברתיים שונים. הדיבור על 'חינוך' מבחינת אנשי הקהילה הוא דיבור על אותה תופעה המכונה על ידי החברה הקולטת 'אלימות במשפחה'. אי ההבנה במקרה ההוא גרמה לכך שחכמי הקהילה לא שבו לפגישות מאחר שחשו שלא הובנו.

## 1.2 נורמות התנהגות במשפחה היהודית באתיופיה

"אבל המילה האחרונה היא של הגבר" (מתנדב 2).

"המשפחה הייתה היחידה החברתית והכלכלית, היא הייתה מורחבת עד מרחק של שבעה דורות ונוהלה על-ידי הגבר המבוגר במשפחה, שאיליו הצטרפו בניו ומשפחותיהם... נקודת המוצא הייתה כי כל אדם הינו חלק בלתי נפרד ממשפחתו ומיחידתו החברתית, ולא הייתה קיימת תפישה של אינדיבידואליזם והישגים אישיים במונח המערבי... חובת העזרה ההדדית הייתה קיימת לפחות ארבעה דורות בתוך המשפחה" (שבתאי, 1999, עמוד 53). הוהות הדומיננטית הייתה הוהות הקולקטיבית וכבוד לאדם ולמשפחה נחשבו לערך מרכזי.

בתוך המשפחה הייתה הגדרה ברורה למקומם של גברים, נשים וילדים במשפחה. הגבר היה "שר החוץ", הוא עיבד את האדמות, ייצג את המשפחה כלפי חוץ והיה בעל הסמכות העליונה בתוך ביתו. האישה הייתה "שרת הפנים", היא גידלה את הילדים, עסקה באחזקת הבית והכנת האוכל. הילדים גדלו לתוך התפקידים הללו, כאשר בנים עבדו עם אביהם החל מגיל 13 ובנות היו צמודות לאימותיהן בעבודות הבית. אחוז קטן מאוד מהילדים זכו ללמוד במסגרות חינוך פורמליות (שבתאי, 1999; בן-עזר, 1992).

פעמים רבות, נישאה האישה לבעלה בגיל מאוד צעיר (9-12 שנים) ומיד לאחר נישואיה עברה לגור עם בעלה בבית אמו (כפי שמספרת מתנדבת 3, בציטוט למעלה). הגבר נחשב לסמכות העליונה במשפחה ובני המשפחה היו אמורים לסור למשמעתו ולכבדו על-פי קוד הכבוד המקובל בתרבות. האישה והילדים נחשבו רכוש של הגבר והוא זה שקבע מה עליהם לעשות ומתי. החל מעבודות הבית, עבודות המשק וכלה ביחסי מין.

"באתיופיה היה נהוג שאיך שהאבא מגיע הביתה אז האישה מביאה לו אוכל והכול מוכן. באתיופיה זה היה משהו... באתיופיה הבעל היה מגיע האישה הייתה מנשקת לו את הרגל... עד כדי כך" (ר', 9.5.02, 90).

"... מה היה מקובל? גבר זה גבר. המילה שלו היא מילה. הגבר יכול להכתיב דברים והאישה תקבל זאת. הוא היה מכבד אותה באותה מידה. אבל המילה האחרונה היא של הגבר. הגבר היה מפרנס והאישה בבית... בין אב לילד היה כבוד. אפשר למצוא גם היום אבל לא באותה מידה. ילד מוריד את הראש. הוא לא יעזו לדבר ב-4 עיניים. רק אם האב שואל הילד יוצר שיחה, מדבר אתו" (מתנדב 2, 17.6.02, 27).

תפיסה זו נתמכה באמונה הדתית שיש לדבוק במה שכתוב בתנ"ך כלשונו:

"זה קשור לתנ"ך שאישה צריכה לתת את השירות שלה לבעלה, כל מה שהוא אומר קדוש. היא צריכה לתת כבוד לבעלה, אפילו שזה לא נכון. גם כאשר מרכיז לה "מכות לחינוך" הוא לא מתכוון לפגוע בה. הוא עובד בחוץ, יוצא בבוקר וחוזר בערב ואם אין אוכל אז זה מעצבן אותו" (מתנדב 4, פרוטוקולים 2, 24).

כאשר האישה לא מילאה את חובותיה לבעלה או לחמותה הייתה עלולה להיחשף לאלימות מצד שניהם. בדרך-כלל קיבלה על עצמה את הדין וראתה בכך חלק מהחוקים המקובלים. במקרים קיצוניים, בהם לא יכלה לשאת יותר באלימות עמדו בפניה מספר אפשרויות. א. בריחה אל המטבח – גברים אתיופים לא נכנסו למטבח מאחר וכניסה למטבח נחשבה לפחיתות כבוד. לכן שימש אזור המטבח הביתי מעין מרחב מוגן עבור האישה. ב. בריחה אל משפחת המוצא – במצבים בהם האלימות חרגה מהמקובל, האישה הייתה רשאית לברוח למשפחתה ושם זכתה, בדרך-כלל, לחסות ולתמיכה. אולם לעתים סירבה משפחת המוצא לקבל את הבורחת חזרה לחיקה:

"סבא היה מספר איך אימא שלי התחתנה בגיל צעיר והיא ברחת הביתה והוא לא היה פותח לה את הדלת בלילה. לכי תחזרי לזה שלך, זה היה עד כדי כך" (מתנדבת 3, 18.6.02, 14).

הטיפול בבעיה היה דיסקרטי ונשמר, עד כמה שאפשר בתוך המשפחה. כתובת דומה שימש השושבין שמונה לאישה בעת נישואיה. ג. בקשת עזרה מהקייסים – "הקייסים תיווכו בכל סכסוך משפחתי, בסכסוכי שכנים ובנושאים הנוגעים לחיי הדת והחברה בקהילה. לקייסים היו סמכויות בתחומים נרחבים: נושאי דת ומנהגים, קביעת מועדי חגים, ראש חודש, קיום טקסי נישואין, גירושין וקבורה וכן הטלת סנקציות על מי שפגע במוסכמות הדתיות והחברתיות של העדה" (שבתאי, 1999, עמ' 75).

"שם בקהילה האתיופית הכל מאוד מוגדר, מאוד ברור. התפקיד של האבא היה מאוד מוגדר, התפקיד של האימא היה מאוד מוגדר, התפקיד של הילד היה מאוד מוגדר – הכל מוגדר. אז אם יש משהו חריג, אז סביר להניח שהם ינקטו אולי באיזשהם אמצעים שהם קצת לא מקובלים, אבל זה עדין לא מוציא אותם, אולי זה בעצם מוציא את האישה מהחריגה הנורמטיבית של הנורמות של תרבות בתוך הקהילה האתיופית. כי שם יש לך בעצם את כל הסמכות של הקהילה האתיופית שזה הקייסים שהם הפוסק הבלתי מעורר בכל הרמות דתית וחברתית. אז כל הנושא הזה בעצם של האלימות הוא לא יצא מכלל פרופורציה. אם היו מקרים מאוד חריגים או ידעו איך לטפל בזה" (ר', 9.5.02, 18).

ד. פנייה לשמגלוץ' - "הזקנים, חכמי העדה מילאו תפקידים מגוונים, בעיקר בתחום היחסים שבין אדם לחברו - ענייני אישות, חיכוכים במשפחה המורחבת, דיני נפשות וסכסוכי ממון. במידה רבה הם מילאו תפקידי דינים ופוסקים" (שבתאי, 1999. עמ' 75); המחלקה ליישום שיטור קהילתי, לוד, 2001). בציטוט הארוך מהראיון עם מתנדבת 3, אנו למדים שהפניה אל השמגלוץ' הייתה מקובלת במקרים הללו. מפי השמגלוץ' שמענו שכאשר בעל היה מכה את אשתו והעניין היה מגיע לברור אצלם, היו מספר שלבים לטיפול בסכסוך (ראה גם המחלקה לשיטור קהילתי, לוד 2001). ראשית הצד המעורב או הגורם המפנה היה בוחר שמגלה המקובל על שני הצדדים ואדם נוסף שהיה ערב להבטחת התהליך וקיום ההסכמים. בזמן הברור היו הצדדים מתחייבים להפסיק את הסכסוך ולקבל את החלטת השמגלה. לאחר שהשמגלה היה שומע את כל הצדדים, הוא היה מציץ הצעות פשרה ובמידה אחת מההצעות התקבלה היה נערך טקס קבלת ההסכם. לאחר ההסכם ניתן היה לערער תוך פרק זמן מסוים אך הפרת ההסכם הייתה מביאה לענישה שנקבעה מראש. אם הפיוס לא עלה יפה השמגלה היה נותן את תמיכתו לפרוק הזוגיות וגירושין.

"מי שהיה מוסמך באתיפיה לטפל בנושא של אלימות במשפחה זה השמגלוץ', השמגלוץ' זה זקני העדה, זה הסמכות הרוחנית, גושפנקה בכל הדברים האלה... (ר', 1, 83).

שמירה על ההיררכיה המשפחתית נתפסה כפונקציונלית לשימור המבנה החברתי המסורתי בכללותו, ולכן השימוש באלימות לשימורה היה לגיטימי וקיבל משמעות חינוכית הוליסטית.

הפועל היוצא מכך היה שיש לחנך את מי שאינו מקבל על עצמו ההיררכיה זו. פעמים רבות, היה הביטוי המעשי לכך שהאישה או הילדים שהיו קורבנות ל"מכות החינוכיות", נתפסו על ידי המשפחה, הקייסים והשמגלוץ' כאשמים, מאחר שהתנהגותם הבלתי מספקת היא זו שאילצה את אב המשפחה להפעיל את כוחו. עדות לכך ניתן למצוא בציטוט הבא:

אם אישה קיבלה סתירה אז היא עשתה משהו רע. ואם היא קיבלה את הסתירה אז כביכול אותו קייס, אז בוא נגיד זה יכול להגיע לרמה כזאת שינדו אותה. כאילו אם זה הגיע לרמה כזו אז היא עשתה משהו חריג. אז זה בסדר אז הבעל נתן לה סתירה על משהו שהיא עשתה והיא חרטה מכל הנורמות המקובלות... היה מקרה חריג היה מקרה לא חריג. היתה הסמכות..., אז מה שאני אומר ששמה האלימות סה"כ היא לא היתה כמו שהיה בארץ. אלימות היא לא קיבלה גם את ההגדרה הזו של אלימות כתופעה. בכלל לא. אבל אני אשקר אם אני אגיד שלא היו מקרים חריגים. היו מקרים חריגים של סתירות, של מכות, של גירושים" (ר', 9.5.02, 97).

שיח או דיאלוג בין בני זוג על מערכת היחסים שלהם היה נדיר ולכן בעיות בחיי הנישואין, בדרך כלל, לא נפתרו בדרך זו, אלא באמצעות גורמים חיצוניים.

### 1.3 שינויים בנורמות המשפחתיות עקב העלייה ארצה

*"הגברים אומרים שזו מדינה של נשים וילדים" (ד')*

עם העלייה ארצה ולאחר הטרגדיה שפקדה את רוב המשפחות בסודן, בדרכן ארצה, המסגרת המסורתית המורחבת של המשפחה התפוררה כמעט לחלוטין. זאת מאחר שהמשפחות פוזרו מבחינה גיאוגרפית. כל משפחה גרעינית קיבלה דירה בנפרד שהייתה קטנה מלארץ אנשים נוספים מהמשפחה המורחבת. במקביל התפרקה גם היחידה הכלכלית של המשפחה המורחבת והמשפחות הגרעיניות נאלצו למצוא לעצמן מקורות פרנסה עצמאיים (Levin-Rozalis, 2000). המוסדות החברתיים של החברה הישראלית, הבנויים על תרבות כלכלית וחברתית קפיטליסטיים האופייניים לחברה מערבית מודרנית, זירזו את פירוקן של המבנה הכלכלי המסורתי של הקהילה. כך לדוגמא: קצבאות הילדים ניתנות לאם ולא לאב שהיה מורגל בניהול הכלכלי של המשפחה. קצבת האבטלה היא אישית ועוד (המחלקה לשיטור קהילתי, לוד 2001).

שינויים אלה ערערו את האיוון המשפחתי המסורתי וחייבו את חברי המשפחה למצוא איוון מחודש אחר שיהיה פונקציונלי יותר בסביבתם החדשה. בתוך תהליך השינוי ניתן לזהות מספר תופעות שהביאו להקצנה באלימות בתוך המשפחה:

1.3.1 היפוך תפקידים בתוך המשפחה - מיד עם בואן ארצה למדו הנשים שהתרבות הישראלית דוגלת בערכים של שוויון במערכת היחסים במשפחה. כמעט באופן מיידי הן החלו לתבוע את מימוש השוויון גם בבית. לדוגמא: נשים רבות התחילו לסרב לקיום יחסי מין כל פעם שהבעל רצה בכך תוך תביעה וציפייה שיתחשב ברצונן, דבר שלא היה מקובל באתיופיה. בארץ נפתחו בפניהן אפשרויות חדשות של השכלה וציאה לעבודה. בעוד שרוב הגברים התקשו ועדיין מתקשים למצוא עבודה, נשים רבות יצאו לעבוד ובנוסף לקצבת הילדים שקיבלו מהביטוח הלאומי, הן הפכו למפרנסות העיקריות במשפחה (Soffer & Kacen, 1993). כתוצאה מכך התחזק מעמדן בתוך המשפחה ועד מהרה הן התחילו לעמוד על זכויותיהן. החברה הקולטת השקיעה משאבים רבים מאוד בהעצמת הנשים יוצאות אתיופיה, כמו: קורסים ללימוד עברית, קורסי הכשרה מקצועית וקורסי מנהיגות. כתוצאה מכך הנשים הועצמו והפכו להיות "שרות החוץ" של המשפחה. הן אלה שליוו את הילדים לבתי הספר ולחוגים, פנו למוסדות הרווחה כאשר היה צורך בכך, עשו את הקניות ועוד. הילדים למדו במהירות עברית ובמקרים רבים הפסיקו כליל להשתמש בשפת אמם. כדי להשתלב בבתי הספר הם אמצו את נורמות ההתנהגות של ילדים ישראלים ותיקים יותר וביניהם את החוצפה הישראלית (בן-עזר, שחף וגלוקמן, 2002). התנהגויות אלה חלחלו לתוך הבית והביאו לפריצתו של קוד הכבוד כלפי האב.

במקביל, הגברים מצאו את עצמם נבוכים. מרביתם התקשו בלימוד השפה, לא השתלבו בעבודה ולא עמדו בעול פרנסת משפחותיהם. מצד אחד הם הבינו שנורמות ההתנהגות המוכרות להם מאתיופיה אינן תקפות בארץ, אך בו בזמן לא היו מוכרות להם התנהגויות אחרות שיהלמו את הנורמות של התרבות החדשה. הם לא הכירו את חוקי המדינה בכל

הקשור לנורמות ההתנהגות במשפחה. קורסים שניתנו לנשים לא ניתנו לגברים והם לא ידעו היכן הם יכולים לרכוש את הידע החסר להם. כתוצאה מכך, התהפכו התפקידים במשפחה. בעוד ש"חלק מהגברים הבינו שהם צריכים לוותר על הכבוד ועל האחריות הכוללת לביתם ולהיות זהירים יותר בהתנהגותם" (מתנדב 4, 31.3.03), אחרים חזרו למוכר להם מאתיופיה והפעילו את סמכותם בכוח על נשותיהם וילדיהם. כל המרואיינים מבני הקהילה התייחסו לכך בדבריהם. להלן מבחר ציטוטים:

"לא יתכן שהאישה תביא את הפרנסה לבעל. איפה הכבוד שלו איפה. הוא יעדיף להתאבד ולא שאישתו תביא לו אוכל. כי באתיופיה הוא נשא את כל הנטל עליו. כי נכון אישה היא לא הייתה צריכה לפרנס" (ר', 9.5.02, 90).

"התפיסה היא שהגבר באתיופיה הוא שלט בבית, הוא היה אחראי לכל דבר, יכול היה להכתיב לה מה לעשות, אבל כאן הוא לא יכול. להפך, אישתו יכולה להגיד לו מה לעשות. אין לו התפקיד שהיה לגבר באתיופיה, כאן אין לו, אז הוא מושפל קצת" (מתנדב 5, 15).

"באתיופיה האישה סבלה, עבדה בבית, קיבלה מכות. כאן הבינה שיש לה זכויות. הגבר היה לו כל הכוח והשליטה – כאן זה הפוך. הגברים אומרים שזה מדינה של נשים וילדים... אחת הבעיות הקשות שלנו היא שאנחנו לא מכירים את התרבות, את החוקים, אנחנו בחושך. אנחנו לא מבינים את השפה. גבר באתיופיה היה אחראי על הבית, הרכוש, הילדים, האישה. בארץ הגבר לא שווה כלום. האישה מתנגדת לכל דבר שהגבר עושה. החוק לא מבין את הצד של הגבר. לכן מתחילים מדבר קטן שמתחיל מחוסר הבנה ודי מהר מגיעים לאלימות ואפילו לרצח..." (ד', ועדת היגוי כללית).

"ואז פה האישה יוצאת לעבוד וזה שונה. במצב הקיצוני, כשהבעל מובטל והאישה עובדת, הוא בא יום אחד לבית ואומר לה, טוב, תכיני לי? ואין? ואז הוא אומר מה זה, את צריכה להכין... זורק זה... נוצר עוד ויכוח קטן.. והוא זורק עליה זה ו... אז מזמינים משטרה. היא נלחצת ומזמינה משטרה ואז השוטר נכנס ואז מתחיל כל התקשורת הלא מוצלחת הזו בין השוטר לעולה ואז השוטר עוצר אותו מתחיל כל הבלגאן..." (ר', 9.5.02, 72).

"עקב הבעיה של הילד ניתן להגיע גם כן לאלימות. למשל: הילד בא באמצע היום חזרה מבית ספר. אבא יכול לשאול אותו: 'מה קרה שאתה לא בבית ספר?', אז הילד יגיד 'סילקו אותי'. למה סילקו אותי? בדרך כלל הילד נותן אותן הסיבות: 'בגלל שאני שחור, בגלל שאני אתיופי' או האימא יכולה להגן על הילד או שגם ההפך יכול לקרות. אז באמת ההורים, הבעל והאישה אני מתכוון, יכולים להתווכח בגלל הילד ויכולים להגיע גם לאלימות, אם זה מילולית או פיזית" (מתנדב 5, 10).

"באתיופיה ההתנהגות היא טובה מאד. לאישה היה כבוד גדול לבעל. כשהוא חוזר מהעבודה היא מכינה לו אוכל, מקבלת אותו, הוא מבסוט. אבל פה – זה משהו אחר.



היא מדברת יותר ממנו – יש לה חופש. באתיופיה כשהבעל יושב, אף אחד לא מפריע לו. פה האישה מתווכחת, מחזירה תשובה. שם – מספיק מבט עיניים כדי להשתק אותה. אחר כך – פה הוא לא שווה כלום. פה זה התקדמות. לדעתי זה טוב. שם הן סגורות הבנות" (מתנדב 6, 10.6.02, 20).

כאמור, באתיופיה הגברים היו אלה שניהלו את ענייני הקהילה. עם בואם ארצה והיפוך התפקידים במשפחה, נשחק גם מעמדם החברתי. הממסד שטיפח את הנשים והילדים הוניה את טיפוח הגברים ועד מהרה הם מצאו את עצמם מחוסרי תפקיד בבית וחסרי מעמד בחברה. אחד מבני הקהילה מתאר כיצד אבדן המעמד של הגברים מוביל לאלימות במשפחה:

אז הגבר, הוא נשאר סגור כפי שהיה באתיופיה. אז הוא אומר, למה לקחו ממני כל הזכויות שהיו לי. אז לא אספו את הגברים. לא אמרו להם למה אתם עושים דבר כזה? אסור לכם דבר כזה. באתיופיה עשיתם דבר כזה, אבל פה, זה שונה. צריכים להיות לכם חלוקת תפקידים, שיתוף פעולה עם האישה, בכל התחומים. במקום שהם יגידו להם – לא עובד קהילתי, לא עובד סוציאלי לא נציגים של העירייה, לא נציגים של הסוכנות, לא נציגים של משרד הקליטה, לא הרחוב, לא השכונה, לא נתן להם שום הדרכה! אז, הבן אדם הזה, נמצא בהלם. מה הוא עושה? כל דבר מרגיז אותו. הוא נכנס לדכאון, אז מתחיל להשתמש בדברים שאין להם חוקיות בכלל. אז או נתן מכות או שובר דברים. (ד' חבר בוועדת ההיגוי, 20.6.02, 16-17).

1.3.2 התערערו מעמדה של המנהיגות המסורתית – בארץ, נחלש מאוד מעמדם של הקייסים ובמיוחד של השמגלוץ'. למרות זאת תפקידים מסורתיים אלה לא נעלמו לחלוטין והמבוגרים נעזרים עדיין בשירותיהם:

"הדור הצעיר לא מעדיף את השמגלוץ' בכלל. אבל זקני העדה והיותר מבוגרים מעדיפים את השמגלוץ' מאשר להוציא החוצה, לספר את כל הסודות שיש בבית למשרדים וגם יש את הבעיה של השפה. מעדיפים ללכת לשמגלוץ' מאשר לקחת מישהו שיתרגם וידע את כל הסודות של הבית. השמגלוץ' גם שומרי סוד בדרך כלל. אז הנשים מעדיפות ללכת לשמגלוץ' ולהסביר" (מתנדב 5, 44).

"עם כל הכבוד היום עדיין בתוך התרבות אותם נשים שסובלות מאלימות, הן לא מגיעות ישר לפה (למרכז למניעת אלימות במשפחה), עם כל הכבוד. הן הולכות הרי למישהו מקובל. מתוך הקהילה... הם לא התנתקו עדין ממה שהיה באתיופיה. עדיין יש את הנושא הזה של בורר שהוא מתוך הקהילה; אותו אדם מקובל שמתערב בכל הדברים האלה. אז הוא בא. בא למשפחה לוקח את האבא לוקח את האישה לבד מדבר עם כל אחד. הוא צריך לנוף בכל אחד ואחד ואחרי זה, משלים ביניהם" (ר', 9.5.02, 42).

כפי שנשמע מציטוט זה, כדי להיעזר בשמגלויץ' נדרשת הסכמה של שני הצדדים לבוררות. אולם לא תמיד ניתן להגיע להסכמה כזו. לעיתים המוסדות החברתיים בישראל ממהרים להתערב ומונעים בכך את התערבות השמגלויץ' ולעיתים אחד מבני הזוג, בדרך-כלל האישה, מעדיפים להיעזר במוסדות החוץ עדתיים מטעמי כדאיות.

*"באתיופיה במצב של סכסוך מגיעים לשמגלויץ'. השמגלויץ' האלה שוקלים את שני הצדדים, גם של הבעל וגם של האישה. אומרים להם "אתה תוותר", "את תוותר". הדבר הזה חסר כאן בארץ. מצד אחד הנשים מעדיפות יותר את המשרדים מאשר את השמגלויץ', כי השמגלויץ' לא הולך לפי החוק, אלא לפי המסורת. כאן הנשים מעדיפות ללכת למשטרה כי יש להן יותר זכויות" (מתנדב 5, 40).*

כאשר מערבים את המשטרה, את המערכת המשפטית, את מערכת שירותי הרווחה, את שירות בתי הסוהר ועוד בטיפול בבעיית האלימות במשפחה יוצאת אתיופיה – הבעיה הופכת, כמעט מיד, לנחלת הכלל ולעיתים גם זוכה לסיקור בעיתונות. הגבר המואשם באלימות חש מושפל מאוד ונקלע למצב בו הוא חש שאין דרך חזרה ושאינו לו מה להפסיד. תחושה זו מעצימה את האלימות ועלולה להביא לרצח ולהתאבדות.

*"השוטר נתפס בצורה קשה מאד. לגבר אין מושג מי זה. מבחינתו השוטר הוא אורח שמגיע לו בהפתעה. הוא לא ציפה לכך והוא לא מבין למה השוטר הגיע. הוא חש מושפל מאד. זו השפלה קשה. זקני העדה יש להם דרכים. אם זו הדברות בין הזוגות או ששומעים את 2 הצדדים במקום אחד; במקום להדגיש רק אחד מהם. השמגלויץ' יעשו הכל למען שלום בית ולא שוטר. רק לא להגיע למצב של שוטר שבא הביתה ועוצר את הגבר בלי שהוא מבין מה הוא עשה. זה לא מביא לפתרון... צריך לידע את השמגלויץ' כבר בשלב שיש אלימות מילולית. לערב אותם כמה שיותר. השמגלויץ' זה מעמד גדול. עזבנו את התרבות, נכנסנו לאחרת, שכחנו מי הורינו. צריך לחזק את המעמד שלהם בכל דרך שלא תהיה. הרבנות לא רצתה להכיר בקייסים שלנו היום הם כבר קיבלו חלק הסמכויות" (מתנדב 2, 17.6.02, 40).*

כפי שכבר ציינו, גם מוסד המשפחה עבר שינוי בארץ. המגורים במבנה משפחתי מורחב הפסיק להתקיים ובעקבותיו ירדה גם העזרה ההדדית בתוך המשפחה. האישה המוכה לא יכולה למצוא מקלט בבית הוריה שגם הוא קטן ומאוכלס בדרך-כלל בצפיפות רבה. המרחב המוגן שהיה לה במטבח הביתי, גם הוא נלקח ממנה בשם השוויון והמודרניזציה. הגבר נדרש לקחת חלק במטלות הבית, כולל בעבודות המטבח, תוך העברת מסר שזוהי הדרך בה יזכה להערכה על ידי החברה הקולטת. בנוסף לכך הבית סגור ואף אחד לא רואה מה קורה בתוכו.

*"בארץ הכל השתנה. הגבר מרגיש מושפל. הוא לא מבין את החוק. האישה שולטת, זה משפיל. הילדים לא מקשיבים. הוא רוצה לפרוק. אולי הוא לא חושב שזה לא בסדר. זה קשה להבין, כי באתיופיה לא התנהגו ככה. באתיופיה הבית פתוח, אתה לא לבד אף פעם. אבל פה, עסקים. שכנים לא נכנסים כל הזמן" (מתנדבת 7, 14.4.02, 33).*

למרות כל השינויים הללו לא השתנה דפוס התקשורת בין בני זוג נישואים והם עדיין ממעטים לקיים ביניהם דיאלוג פתוח על מערכת היחסים שלהם. דיאלוג בין בני זוג לא נכלל בדפוס החשיבה, ההתנהגות והמיומנות שנרכשו בתהליך הסוציאליזציה באתיופיה. נראה לנו שדרושה הסברה והכשרה מכוונים לשינוי דפוסי החשיבה והנורמות הללו, ויתכן שהתהליך ימשך מעבר לדור העולים. עובדת סוציאלית העובדת במרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה, מדווחת על התרשמותה מתוך המפגש הטיפולי עם הנשים המוכות:

*"מבחינת זוגיות, מדובר בעולם אחר מהזוגיות שאנחנו מדברים עליה. אני מתרשמת מהנשים שהן לא זקוקות לבעל. אין זוגיות במובן של הכלה, התייעצות, שיחות בין אישיות אלא נישואים טכניים, בשביל המבנה, ההולדה, מסגרת כלשהי. אני יכולה להגיד במילים שלהן – היא לא יכולה לוותר עליו מסיבות שונות, היא זקוקה לו כמפרנס, אבל אין תוכן לזוגיות הזו כבעל ואישה" (עובדת סוציאלית במרכז, 19.3.03, 31).*

1.3.3 טיפול שאינו רגיש תרבות – מדינת ישראל היא מדינת לאום, המורכבת מקבוצות תרבותיות רבות. הזרימה הבלתי פוסקת של העלייה גורמת למתח מתמיד בין הצורך לאחד את מתן השירותים למשפחה (להגיע לסטנדרטיזציה) לבין הצורך בגמישות הנדרשת במתן שירות רגיש תרבות (בוסטין, 2004). הטיפול באלימות במשפחה ובמניעתה בקרב יוצאי אתיופיה הוא דוגמה מצוינת למתח זה.

ראשית, מרבית השירותים למשפחה נשלטים על-ידי נשים. לגבר האתיופי זו הייתה הטראומה הראשונה עם בואו ארצה (בן-עזר, 1989).

*"אז פה למשל שהוא הטראומה הראשונה שלו כשהוא מגיע למרכזי קליטה הוא לא יודע איך לבלוע את אותה עובדת סוציאלית הקולטת אותו, ואומרת לו תעשה ככה וכה. מבחינת הכבוד הפנימי שלו הוא לא יודע איך להתמודד עם זה. כאילו איך הוא יכול לקבל את כל ההוראות האלו בעצם מאישה וזה לא מקובל בתרבות שלו. הוא יודע שאישה שמה היא 'שרת הפנים' של הבית אבל אישה לא נמצאת בתפקידי פיקוד. אבל פה כבר אותו גבר אין לו ברירה... הוא משתגע. כי באתיופיה המנגס זה כולם גברים... יש לזה עוצמות מאד חזקות. הוא לא יודע איך לבלוע את זה בעצם כי זה משהו חדש לו. היום כמובן שיש הכנות ומסבירים להם ככה... נשים וגברים, לאט לאט ככה יש גם הכנה פסיכולוגית. מאחר ונעשו המון טעויות. המון המון המון, לפחות בב"ש. המון. לאט לאט זה יצר תסכול אצל הגברים ובעקבות זה עלה כל משבר הדיכאון, הגירושים, ההכאות ומה שלא יהיה, עד שהבינו שסך הכל האחריות המשפחתית היא גם על הגבר. ואז התחילו לעשות את הפרויקטים המערכתיים יותר, תקשורת של הורים וילדים. ואז, בעקבות כל הבלגן הזה, הגברים היו מאד מתוסכלים. הם לא סבלו את הרווחה ואת העובדות הסוציאליות ואמרו שהן פשוט גורמות לפירוד (ר', 9.5.02, 84 ו-5.6.02, 51).*

חשוב לציין שגם בתכנית המוערכת בדוח זה, פרט למרכז התכנית שהוא גבר ממוצא אתיופי, כל בעלי התפקידים האחרים הן נשים, כולל היועצות החיצוניות. שנית, פעמים רבות המידע וההמלצות הניתנות על ידי הגורמים המטפלים, ובכללם העובדות הסוציאליות, מעודדים את הנועצים לנקוט בפעולות הרסניות עבורם. לדוגמה: בהצגה שהכינו הלומדים כחלק מפרויקט ההסברה והתיאטרון (ראה תכנית המניעה להלן) הייתה סצנה שהמחשה זאת בצורה דרמטית. בסצנה מתוארת אישה יוצאת אתיופיה הפונה לעובדת הסוציאלית בבקשת עזרה. כאשר האישה, בתשובה לשאלות העובדת, אומרת שהיא נשואה, אומרת לה העובדת הסוציאלית שאין לה זכות לתמיכה. והיא מוסיפה שאם האישה הייתה חד-הורית יכלו שירותי הרווחה לעזור לה. האישה מגיעה הביתה, יוזמת ריב עם בעלה, מתלוננת במשטרה על אלימות מצד הבעל, וכשהוא נלקח למעצר, היא חוזרת לעובדת הסוציאלית ואומרת: עכשיו אני חד-הורית, תעזרו לי. המידע המועבר על ידי אנשי המקצוע על זכויות האישה, מתפרש על ידי הנשים הפונות באופן הגורם מבלי משים לאלימות ולפרוק משפחות.

*"הבחורה שהיא פונה לעובדים הסוציאליים ברווחה, מה הם אומרים לה? היא אומרת אין לי מקרר, אין לי גז. 'למה? בעלך לא עובד?' כן, לא עובד. אז כל עוד בעלך קיים את לא תקבלי. אז מה כדאי לי לעשות? אם הייתי חד-הורית, אם הייתי אלמנה, אם הייתי גרושה הייתי מקבלת. אז מה היא עושה, זאת? באופן אוטומטי - מה אכפת לי, אז מה, הגבר? בגלל הגבר הזה אני צריכה לסבול הוא לא מביא לי כלום. היא אומרת טוב, אני אלך אני אפנה אני אמצא סיבה איך להאשים אותו. את הדברים, בקלות אני אקבל אותם (ד', וועדת היגוי, 20.6.02, 27).*

תסריט ההצגה מרמז על תופעה נלמדת של אלימות של נשים כלפי בני-זוגן. אלימות זו מתבטאת בהשלכת הגברים מהמשפחה תוך עירוב המשטרה ולעתים כליאתם בבתי הסוהר, למרות שהם מתנהגים כפי שהורגלו במשך שנים רבות באתיופיה, ולמרות שהן יודעות שמבחינת הגברים זוהי פגיעה בלתי חוזרת בכבודם ובמעמדם בקהילה. אחד מיוצאי אתיופיה שהשתתף בוועדת ההיגוי לקורס הפעילים תיאר זאת במשפט הקשה הבא: "כלב שמשחררים לו את הרצועה מתחיל לנשוך! באתיופיה האישה הייתה כמו כלב קשור, הייתה מנקה, הייתה מבשלת, הייתה מתחת לבעל..." (ד', וועדת היגוי). הביטוי הקשה הזה מבטא, לדעתנו, את התסכול הרב וחוסר האונים של הגברים אל מול השינוי. אלימות נשית זו מחזקת, מבלי שהתכוונו לכך, על-ידי אנשי ממסד שאינם מכירים את הקודים התרבותיים של הקהילה. כפי שמתבטא בציטוטים הבאים:

*"במשפחה לדוגמה, האישה מרימה טלפון למשטרה ופתאום עוצרים את הבעל. השאלה כמה זה עוזר? זה בכלל לא עוזר! זה יוצר נזק בלתי רגיל בתוך המשפחה. האבא מתוסכל, האבא עצבני האבא ... אז האבא, לא רק שהוא לא מבין את המשמעויות וההשלכות של זה, אלא שהוא בעצם מתנסה בהרבה כעס בהרבה שנאה בהרבה התמרמרות וזה משיפע על כל המעגל המשפחתי שלו. אז כל העניין של המשטרה*

– לפני שעוצרים את הבעל אותו שוטר, לדוגמה, שינסה להבין את כל האספקט התרבותי שלו, כשהוא בא לעצור אתיופי, שהוא לפחות ידע איך להתנהג אליו. להבין את הסט התרבותי הזה שהוא בעצם לא מבין (ר', 9.5.02, 64).

“האישה מרגע שנולדה קיבלה מכות...הגבר היה עובד בחוץ, חוזר הביתה, רואה כלים, היה מרים את הקול, בקול של דיקטטור היה צועק עליה. אם לא עונה – סוטר לה, בועט בה. הוא יכול לסלק אותה להורים. המצב באתיופיה היה קטסטרופה. אין מה להשוות בין מה שהולך פה לבין מה שהלך באתיופיה. האישה עבדה כמו חמור גם בבית וגם בחוץ. פה הגבר קשה לו להוציא את זה – זה היה בדם שלו. זה כמו סם – קשה לו להוציא את זה. הוא בנוי על זה. במקום שיתנו לו מקום, שילטפו אותו, להפך – משפילים אותו. הוא נכנס לדיכאון, נותן מכות, רוצח ומתאבד. אפשר להרגיע את המצב, ההרגעה יכולה להפחית את האלימות לאט לאט” (ר').

“גם אישה בגלל שיש לה פה בגלל שיש לה את האפשרות, על כל דבר היא לא צריכה לצעוק. לגבר היום, במיוחד אני מדבר על הקהילה האתיופית, הגבר הוא אין לו לשון, הוא לא יכול לדבר. הוא לא מדבר הרבה. הוא שותק, שותק, שותק. האישה היא מדברת הרבה – זה ההגנה שלה, זה הכוח שלה, זה הכלי שלה, זה הנשק שלה. היא מכל כיוון יורה. הגבר אז הכוח שהוא מפעיל אותו זה כוח פיסי. אז היא לא מתמודדת עם הכוח הפיזי שלו... מה אתה פה יושב ליי? מה אתה בשבילי? אתה זבל בשבילי, אתה יושב פה, רק אתה עושה לי נזק למה אתה לא מחפש עבודה, היא אומרת לו את זה בחוץ קודם כל חיפש, חיפש חיפש לא קיבל שום דבר של תמיכה, הוא חוזר עם כאב. הוא יושב בפנים, בבית במקום שתעודד אותו. אז יש בעיה” (ד', 20.6.02, 155).

באותו מקרה אותו תיארונו לעיל, בו בין שניים מהחברים המרכזיים בקבוצת המתנדבים התקיימה מערכת יחסים אלימה שהתפוצצה עם סיום הקורס. האישה התלוננה במשטרה והגבר נעצר, נשפט והושם בכלא. בניסיון להבין מדוע לא נעזרו במה שלמדו בקורס, או בשירותי המרכז לטיפול ומניעה באלימות במשפחה, שהיה להם לבית, אמרה האישה ליועצת שלא מקובל לפנות לרווחה בנושאים של יחסים בין אישיים בתוך המשפחה וכן ש:

“היא מבחינתה בהחלט עשתה את הדבר הנכון ורק, היא אומרת, שהיא עשתה כמה טעויות שזה בעצם חוסר הפתיחות שהיא גילתה במשך כל התקופה הזו בזוגיות שלה. היא אמרה לי תשמע, אני סלחתי, סלחתי. איך אומרים באתיופית? הבטן רחבה עד שהיא מתפוצצת. לא פניתי, חשבת שזה יעבור. אכלתי את זה עוד פעם מבפנים. אכלתי את זה עוד פעם, עד שזה בסוף התפוצץ ולא יכולתי יותר. ולי זה לא חדש כי הרבה מקרים כאלה קורים בקהילה, כל הנושא הזה של חוסר הפתיחות בקרב הקהילה הוא לא חדש” (ר', 3, 71-73).

מרכז הקורס מכליל מתוך המקרה:

"אז כשאני אומר שזה עדיין קורה בקרב הצעירים, אז אנחנו לא מתפלאים שזה קורה בקרב המבוגרים בכלל. אבל אפילו עדיין בקרב אנשים צעירים שהם משכילים עדיין הפתיחות הזאת בנושאים שונים של זוגיות, של מיניות, היא עדיין לא מקבלת ביטוי, עדיין. ואיזה מקרה שהייתי לפני חודשיים שלושה, משפחה צעירה שנקלעה לבעיות בווגיות. הלכתי לגשר בניהם וגם שם מאוד בלט שהם לא מדברים בניהם על הדברים האינטימיים. זה משהו מהבית, וזה מה שקרה פה (ר', 3, 74).

מכאן ניתן להניח שמשפחות יוצאות אתיופיה חשופות לשינויים חיצוניים רבים המשנים את מאזן הכוחות בתוך המשפחה, אולם הן חסרות כלים מתאימים כדי להתגבר על השינויים הללו בכוחות עצמם. בעוד הנשים שהפכו להיות "שרות-החוץ" בארץ מרבית להיעזר במוסדות הקיימים כדי לפתור את בעיות הזוגיות שלהן, הגברים נאחזים יותר במוסדות המסורתיים שמבינים אותם יותר.

1.3.4 מצב כלכלי קשה - רוב המשפחות יוצאות אתיופיה שרויות במצב כלכלי קשה (סבירסקי ויוסף, 2005). מצב זה יוצר מתחים על רקע חוסר היכולת של ההורים לספק את צורכי הילדים, אי יכולתו של הגבר לפרנס והצורך של האישה לצאת ולפרנס. פישמן וחבריו (2001), מצביעים על קשר חיובי בין עוני לאלומות במשפחה. גם משתתפי התכנית עושים קשר זה:

"בנקודה הזו תלוי כל אחד והראיה שלו ומה שהוא יכול. הרבה מתחים נובעים מהרצון להעניק לעצמך מעבר למה שאתה יכול. את מבינה, זה ענינים כספיים. אישה אתיופית שלבושה בבגדים אותנטיים זה יבוא, ומוכרים אותם במחירים של 'חבל לך על הזמן'. אם הייתי הולכת שמה (לאתיופיה) הייתי קונה 7-8 במחיר של אחד כאן. והן האימהות שלנו משפשות בתי ספר כאילו ממש שהעבודה היא עבודת פרך בשביל להשיג את הכסף הזה. יש אימהות שמשתמשות בכסף הזה בשביל להחזיק את הבית שלהם, ויש אימהות שמשתמשות בשביל להעניק לעצמן כל מיני דברים שחסרים להן. כל דבר בא על חשבון משהו אחר. אפילו אם זה במקצת, הכסף הזה יהיה חסר לך שמה. אז ברגע שחסר ודברים כאלה או אישה רואה ואז אישה אומרת לבעלה נגיד הנה אתה עובד אבל אתה לא נותן לי כסף בשביל לקנות. יש נשים שגם עד היום לא הולכות לבנק להוציא כסף. גם זה קיים. עד היום. אז אישה אין לה זה או היא מבקשת מבעלה ברגע שהיא מבקשת מבעלה והוא לא נותן לה אז מה קורה מצב שהיא מתחילה כבר לא לצאת מהבית, כבר מתחיל מתחים בבית (מתנדבת 3, 18.6.02, 24).

"... זה אחד הדברים שמניע את האלימות. יש גם בעיה של תעסוקה, יש בעיה של כלכלה וחינוך הילדים. אבא הוא רוצה הילד שהוא ילך ילמד. אמא שהיא רואה צועק עליו היא כועסת במקום שהם שניהם ידברו ויחנכו את הילד בצורה נכונה, מגיבים. אז

יוצר קשר בעיה. או – גם גבר אולי אין לו עבודה, אומרים לו אבטלה. אולי מבחינה נפשית הוא לא מקבל סיפוק מהעבודה שמציעים לו. אומרים לו – לך תטאטא ברחוב, הוא מפחד, הוא מתבייש לעשות את זה. או מה הוא עושה? הולך פונה לביטוח לאומי, להבטחת הכנסה או אבטלה, הסכום שהוא בא לא מספיק, אומר[ים] [לו] למה אתה יושב? (ד', 20.6.02, 24-27).

### 1.3.5 סיכום

ניתן להגדיר ארבעה מקורות לאלימות במשפחה יוצאת אתיופיה בישראל:

- א. תרבות המוצא הפטרנליסטית, בה הפעלת אלימות על ידי גברים כלפי נשותיהם הייתה אמצעי לגיטימי לשמירה על הסדר החברתי והמשפחתי.
- ב. החשיפה לחוקי מדינת ישראל והצורך בשינויים בנורמות החברתיות עם העלייה ארצה. שינויים שהביאו להפרת האיזון המשפחתי הקודם על ידי היפוך בחלוקת התפקידים במשפחה ופגיעה במעמד הגברים ובכבודם.
- ג. פגיעה במעמד של המוסדות החברתיים המסורתיים שטיפלו בסכסוכים במשפחה.
- ד. התערבות לא רגישה מבחינה תרבותית באלימות בין בני זוג.

ה. הפרעות אישיותיות ונפשיות הגורמות לאי שליטה בהתנהגות ושימוש באלימות. מקור זה של אלימות קיים בכל תרבות.

מי שאיננו בן הקהילה יתקשה לאבחן את מקורה של האלימות כאשר היא מתרחשת. זאת בשל השוני התרבותי, והמצב החברתי והכלכלי המרכיב שתואר לעיל. "שמירת המידע בבטן" והדמיון בסימפטומים ובתוצאות מוסיפים על קושי זה. המצב היום הוא שלמוסדות החברתיים בארץ יש נטייה שלא לקחת סיכון ולטפל בגילויי האלימות בכל חומרת הדין. הסיבה לכך טמונה בעובדה שהקודים התרבותיים אינם מוכרים לאנשים העובדים במוסדות הללו ובכללם – אנשי המקצוע העובדים במרכזים למניעה וטיפול באלימות במשפחה. פעולותיהם של אלה גורמות לעתים לנזק בלתי הפיך לתא המשפחתי ומגבירות את חוסר האמון מצד הקהילה של יוצאי אתיופיה בממסד. כך לדוגמה המצוקה הגדולה ביותר של הגברים היא הרחקתם מהבית על ידי "צו הרחקה", תוך השארתם מחוסרי דיור ומחוסרי כבוד. תחושת ההשפלה העמוקה שחשים הגברים הללו כבר הביאה למספר מקרי רצח של נשים והתאבדות של בני זוגן. לאלמים ולקורבנותיהם אין אלטרנטיבות וגם אם הן ישנן הן אינן מוכרות ומקובלות עליהם. מוסיפה על כך העובדה שיוצאי הקהילה חסרים מידע בסיסי על חוקי המדינה בתחום היחסים בתוך המשפחה. המוסדות המסורתיים בהם הורגלו להאמין במצבים אלה באתיופיה נחלשו או נעלמו בארץ כמעט לחלוטין, ובמוסדות הקיימים בארץ עדיין יש חוסר אמון. זהו ההקשר שבו הופעלה התכנית למניעת אלימות במשפחה ששמה לה למטרה להרחיב את ההבנה ולנסות לשנות את המצב ביחד עם בני הקהילה ובעזרתם.

## 2. הערכה של השגת יעדי התכנית למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה

כזכור, המטרה הפורמאלית של התכנית הוגדרה על ידי המתכננים כניסיון ללמוד על תופעת האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה בישראל לשם פיתוח דרכים רגישות תרבות למניעתה. כדי להשיג מטרה זו הוגדרו 4 יעדים. שניים מיעדים אלה היו מכוונים לשינוי בסביבת הקהילה: פיתוח מודל רגיש תרבות לתכניות של מניעת אלימות ופיתוח "יכולת תרבותית" בקרב אנשי מקצוע. השניים האחרים היו מכוונים לתוך הקהילה: בניית מנגנון מגשר בין אוכלוסיית היעד לממסד וחיווק המנהיגות הפנימית בקהילה (הצעת פרויקט, פברואר 2001). ההנחה הייתה שהתארגנות בתוך הקהילה תעזור בסופו של דבר, גם לממסד בניסיונו לטפל בבעיה כאובה זו. התכנית המוערכת כאן, בתהליך הלמידה שלה, זיהתה את האלימות במשפחה כחוויה הוליסטית השזורה בסך החיים של המשפחה והקהילה. לא היה באפשרותה, לכן, לתת מענה ישיר ולהציע דרך לבניית לבנית מענים לצרכים הלא מסופקים של יוצאי אתיופיה, אלה המשמשים מצע להגברת האלימות במשפחה, כמו: מענים לצרכים הכלכליים, לצרכים חינוכיים ולחיווק התא המשפחתי. חלק מהמענים לצרכים הללו ניתנים על ידי גורמים אחרים, כמו: פרויקט פאקט, תוכניות אשת-חייל, אבי-חייל בתחום התעסוקה, ותוכנית ביתית לאבות ולאמהות – במבנה המשפחתי. ולגבי אחרים לא היה מספיק ידע טרם ביצוע והערכת התכנית. הערכה זו מתריעה על המשמעויות של פרוק המנגנונים ומקורות המחיייה של הקהילה להגברת האלימות בין בני זוג ומציעה שהתובנות שנרכשו במהלכה ישמשו בסיס לקביעת מדיניות גם בנושאים הללו.

בתת פרק זה נעריך שלשה מתוך ארבעת יעדי התכנית. היעד הרביעי של בניית מודל התערבות רגיש תרבות יובא כפרק נפרד בסוף הדוח. בפרק זה יוערך היעד של הקמת המנגנון המגשר באמצעות מתנדבים, היעד של טיפוח המנהיגות הפנימית בנושא האלימות בין בני זוג, והיעד של הכשרת בעלי תפקידים לרגישות תרבותית.

### 2.1 הקמת מנגנון מגשר בנושאי אלימות בין בני זוג, באמצעות מתנדבים יוצאי אתיופיה

#### 2.1.1 קורס מתנדבים: תהליכים, תכנים ומשימות

בפרק זה נעריך את (א) התוצרים התוכניים, המשימתיים והתהליכיים של קורס המתנדבים; (ב) את התוצרים של הגישור הבין תרבותי; (ג) את התוצרים של הקמת המנגנון המגשר ו- (ד) את המשאבים שעמדו לרשות השגת היעדים הללו.

#### א. תהליכים

מניתוח תכנית הקורס למתנדבים (ראה לוח מספר 2, נספח מספר 3), ניתן לראות שהקבוצה שלמדה בקורס המתנדבים עברה תהליכים רבים במהלך שנה וחצי בה נפגשה. במהלך התפתחות קורס המתנדבים ניתן לזהות מספר תפניות קריטיות בהתפתחות קבוצת הלומדים. עד הפגישה החמישית התרחש תהליך הכרות בו קבוצת המתנדבים כגוף שלם, עשתה הכרות ובנתה הסכם עבודה עם מנחי הקורס. הפגישה החמישית הוקדשה לראיונות אישיים עם



משתתפי הקורס ומאותו רגע הקבוצה נכנסה להילוך גבוה ששיאו היה אמור להיות סוף שבוע מגבש בבית מלון. היציאה המשותפת, כאמור, לא יצאה אל הפועל לאכזבת המשתתפים, שראו בכך פגיעה קשה באמונם ובכבודם. בד בבד עם האכזבה נאלצה הקבוצה להתמודד עם החלפתו של מרכז הקורס. משבר זה מלווה בירידה בהשתתפות וסימני התנגדות (רוצים פרטים על התקציב, מתחיל להתערער האמון בצוות המנהל את התכנית וכו'). עם כניסתו של המרכז החדש להנחיה, הקבוצה נכנסה לעבודה משימתית שהייתה מכוונת לביצוע הפרויקטים.

לאחר סיום הקורס, הקבוצה נפגשה בנוכחות מצומצמת עוד מספר פעמים תוך תחושה שהליווי הניתן להם הוא חלקי ואינו מספק. השלב הזה אופיין במספר משברים שפקדו את משתתפי התכנית.

\* המשבר הראשון – משבר הפרדה מהקבוצה. משבר זה נבע מעצם סיום שלב הלמידה של הקבוצה והמעבר לעבודה בקבוצות משימתיות קטנות. הקורס שימש להם גם כמסגרת חברתית תומכת והמעבר לעבודה בקבוצות משימה קטנות איים על המשך קיומה. חברי הקבוצה חשו נעזבים על ידי המנחים בטרם בשלו לעבודה עצמאית בשטח. מפעילי התכנית ציפו שהעובדים הקהילתיים של העירייה יאמצו את הפרויקטים וימשיכו בליווי והדרכה של המתנדבים, אולם העובדים הקהילתיים ראו במרכז התכנית אחראי לליווי ולהדרכה וכך נותרו המתנדבים ללא ליווי. שנה לאחר סיום הקורס, נעשה ניסיון לגבש את הקבוצה מחדש ולהכריח להמשך התכנית (יועצת, 25.5.03), אולם הניסיון לא עלה יפה והקבוצה התפזרה.

\* המשבר השני – אלימות בין בני זוג בתוך הקבוצה. משבר זה נבע מהגילוי ששניים מבין מנהיגי הקבוצה היו מעורבים בעצמם באלימות בין בני זוג בניהם במהלך הקורס. הפרשה התפוצצה מול עיניהם המופתעות של חברי הקבוצה וחברי וועדת התפעול, תוך מעורבות של המשטרה ובית המשפט. רוב חברי הקבוצה לא הגיעו לפגישה מיוחדת שזומנה כדי לדון בתחושותיהם עקב התפוצצות הפרשה והנושא לא עובד באופן יסודי בקבוצה או בוועדות. לקחי האירוע הופקו רק באופן חלקי. חלק ממשתתפי הקבוצה חשים עד היום שהכישלון בהתמודדות עם הנושא היה הבסיס לפרוק הקבוצה בסופו של דבר.

\* המשבר השלישי – אי ודאות כלכלית לגבי המשך התכנית. משבר זה התרחש במקביל לשניים הקודמים, נבע משינויים ארגוניים במשרד הרווחה. במסגרת השינויים הללו הוחלפה החברה שהעבירה כספים לתכנית (ראה היבטים ארגוניים), הייתה תקופה של אי ודאות לגבי המשכו שהקרינה גם על אי ודאות לגבי המשך עבודת המרכז וניהול התכנית. כתוצאה מכל אלה, קבוצת המתנדבים חשה מוזנחת ונבגדת, חבריה התפזרו והיה קשה לצוות ההערכה לאתרם ולקבל את הערכתם על הקורס ועל דוח ההערכה. חשוב לציין שלמרות כל המשברים הללו, היו מספר מתנדבים שנשארו מחויבים לתכנית ולנושא והמשיכו לפעול בה. בניהם, מי שעתיד היה לרכז את הקורס לשמגלויץ, מתנדב נוסף שהשתתף בקורס לשמגלויץ וכמה מתנדבים שהמשיכו לפעול בהסברה במסגרת התיאטרון הקהילתי.

**ב. תכנים:**

תכנית הקורס למתנדבים חשפה את המשתתפים בו לארבעה עולמות תוכן מרכזיים: התנדבות ומשמעותה לפרט ולחברה, תהליכי למידה ובעיקר למידה תרבותית הדדית, משימת פיתוח הפרויקטים, רקע ודרכי עבודה והעשרה במידע על גיוס ואיגום משאבים.

(1) התנדבות ומשמעותה – המשתתפים בקורס למדו על משמעות ההתנדבות מתוך החוויה האישית שלהם במהלך הקורס וביצוע הפרויקטים. בין השאר היו דיונים על מניעים להתנדבות, התחייבות אישית וחברתית, תגמולים וחלוקת זמן בין הדרישות היומיומיות של החיים לבין מחויבות ההתנדבות. כך לדוגמה, למדו המתנדבים לכבד את השונות בגבולות האישיים ללקיחת מחויבות התנדבותית כאשר המבוגרים היו מוכנים לתרום מזמנם בדיונים ולמידה אך לא בביצוע הפרויקטים, או שלמדו את המשמעות של עבודה בצוות לעומת העבודה כיחידים.

(2) למידה תרבותית, הדדית – הקבוצה למדה להתחבר למקורות התרבותיים שלה ותוך כדי כך להעשיר בידע את מנחי הקורס. במקביל מנחי הקורס העשירו את חברי הקבוצה בידע על החברה הישראלית וחוקיה. הפרק המתאר את האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה הוא אחד התוצרים של תהליכי הלמידה הללו.

(3) ההעשרה במידע על משאבים וגיוסם – נציגי שירותים שונים מהקהילה (ביטוח לאומי, משטרה, עמותות, משרד הרווחה ועוד) העשירו את הקבוצה במידע ובחנו ביחד עם חבריה את המשאבים העומדים לרשותם לביצוע פרויקטים משותפים. המשבר שהתרחש בקבוצה עם ביטול היציאה לסוף השבוע, חשף את המשתתפים בקורס המתנדבים למגבלות הבירוקרטיות הכרוכות בגיוס משאבים ומימושם. נראה שהלמידה החשובה ביותר של המתנדבים, שנבעה ממשבר זה, הייתה ההבנה שכדי לעבוד מול הבירוקרטיה יש לפעול בקודים אחרים ולא בקודים המסורתיים של כבוד, בעוד שהלמידה החשובה ביותר של הממסד הייתה שאין להבטיח מה שלא בטוח שניתן יהיה לקיים.

(4) משימת פיתוח הפרויקטים – הקבוצה למדה לאתר צרכים, להגדיר יעדים ולעבוד בצוותי עבודה. על הפרויקטים שבוצעו ראה להלן.

ג. משימות (פרויקטים) – עם סיום הקורס החלו צוותי עבודה של מתנדבים, שהוקמו במהלך הקורס, לבצע את הפרויקטים שנבחרו על ידם. מרכז הקורס ליווה את המתנדבים בפיתוחם. להלן פרוט הפרויקטים שתוכננו ומצבם נכון ליום כתיבת דוח זה:

\* **ביטוח לאומי** – מטרת הפרויקט הייתה לגשר בין יוצאי אתיופיה למוסד לביטוח לאומי ולצמצם את אי ההבנות המובילות למתח ולאלימות – מיד עם סיום הקורס התנדב אחד מבוגרי הקורס לבצע את הפרויקט, אך מספר חודשים לאחר מכן הפרויקט גווע לאחר שהמתנדב, שלא עבד, מצא לעצמו עבודה בשכר ולא זכה ללווי מקצועי מסודר מצוות הפרויקט.

\* **"סיפור אישי"** – מטרתו של פרויקט זה הייתה לשתף את יוצאי אתיופיה בסיפור האישי של משתתפות הקורס שחוו בעצמן אלימות במשפחה. פרויקט זה לא התפתח, אולם המשתתפת שאמורה הייתה להפעיל את הפרויקט שימשה במשך זמן מה כמתורגמנית

ומגשרת תרבותית למטפלים במרכז לאלימות במשפחה. נכון להיום אין המשך לפרויקט זה.

\* גישור תרבותי בבתי ספר – מטרת הפרויקט הייתה לגשר בין הורים יוצאי אתיופיה לבין בתי הספר. אחד המתנדבים קידם את הפרויקט הוזה בתקופה קצרה עד שמצא עבודה ולא יכול היה להמשיך בכך. נראה שחוסר היציבות התעסוקתית הקרין גם על חוסר היציבות במימוש הפרויקטים. תרמה לכך גם העובדה שהתכנית לא הוטמעה בשירותי הרווחה והפרויקטים היו תלויים רק בתמיכת מרכז התכנית (שגם מעמדו באותה תקופה לא היה ברור), וכך לא נוצרה המשכיות.

\* תרגום חוקי הרווחה לאמהרית – מטרת הפרויקט הייתה לתרגם את הזכויות וחוקי הרווחה הרלבנטיים לאמהרית כדי להפוך מידע זה לנגיש ליוצאי אתיופיה. אחד הקשיים הבולטים בפרויקט זה הוא היעדר מושגים אמהריים המקבילים למושגים בעברית ולכן נדרש מימון רב כדי לגייס מומחים לשפה. פרויקט זה לא התקדם עד היום מחוסר משאבים. בימים אלה נעשה מאמץ לגייס משאבים מתאימים. יוזמה זו, שצצה ועלתה על ידי המתנדבים, היא צורך ארצי שעשוי לשפר משמעותית את איכות ויעילות השירות הניתן לאוכלוסייה זו.

\* משטרה – מטרת הפרויקט הייתה לסייע במניעת החשדנות וחוסר האונים של יוצאי אתיופיה הנפגשים עם המשטרה ולחזק את ההבנה ההדדית ביניהם. אחד מהמתנדבים עבד כשוטר במשטרה, מה שאפשר השתלבות מהירה של עוד שני מתנדבים במקום. הפרויקט אמנם לא ממשיך היום אך הוא תרם בהעלאת המודעות של המשטרה לצורך בשיתוף מגשרים תרבותיים ואולי אף זירזו את גיוסו של עובד סוציאלי יוצא אתיופיה למשטרה.

\* הסברה ותיאטרון – מטרת הפרויקט הייתה להסביר ליוצאי אתיופיה על אלימות במשפחה ולדון בדרכים לצמצומה באמצעות הצגות, הרצאות וכו'. במהלך הפרויקט הוקם חוג תיאטרון בו השתתפו חלק מבוגרי הקורס, גויס מדריך מקצועי במימון ג'וינט ישראל וצורפו שחקנים שאינם מבוגרי הקורס. הצוות והמשתתפים המחזו הצגות שהיו מבוססות על חייהם, הופיעו עם הצגות אלה מספר פעמים לפני יוצאי אתיופיה במקומות שונים בארץ ולאחר כל הצגה התקיים שיח בהשתתפות השמגלוץ' והקהל על נושא האלימות במשפחה. למרות ההצלחה הרבה, החוג הפסיק להתקיים לפני מספר חודשים מאחר שהתקציב הסתיים וחברי הקבוצה התפזרו הן מסיבות תעסוקתיות, לימודיות או חוסר אפשרות להשקעת זמן בכלל. מרכז הקורס המשיך ללוות את התכנית עוד זמן מה, אולם משהשחקנים עזבו את התיאטרון ולא גויסו שחקנים חדשים. התכנון שעובד מטעם המרכז למניעת אלימות ידריך את חברי קבוצת התיאטרון אחת לחודש, בתכנים הקשורים למניעת אלימות בקהילה, לא יצא לפועל. לפני התפרקותה הספיקה הקבוצה להעלות את המופע שלה בפני קהל גדול מקרב הקהילה ומחוץ לה, ולתרום לקידום השיח סביב האלימות והשינויים במשפחה בצל המעבר התרבותי, גם דרך הומור.

\* הקמת וועדת תפעול לטיפול מנהיגות (שמגלוץ') – מטרת הפרויקט הייתה להקים צוות חשיבה לחיזוק מעמדם והגדרת תפקידם של השמגלוץ' במניעה וטיפול באלימות

במשפחה. בצוות חשיבה זה השתתפו עובדים סוציאליים ונכבדים מבני הקהילה. הוא סיים את עבודתו בהמלצות ובבחירת מועמדים לקורס והמשיך ללוות את הקורס לשמגלויץ' כוועדת היגוי. בעת כתיבת דוח זה קורס השמגלויץ' הסתיים בהצלחה רבה. כיום פועלים בבאר שבע כ־14 שמגלויץ', בוגרי הקורס. הם פועלים תחת חסות המרכז העירוני לגישור בקהילה, מקיימים שיח שוטף עם נציגי מוסדות שונים ועם הקהילה בנושאים הקשורים לאלימות בין בני זוג ועוזרים ומיעצים בפתרון קונפליקטים בתוך המשפחה. פרוט הקורס לשמגלויץ', דרכי עבודתם וההערכה על החלק הזה של התכנית יובאו בהרחבה בפרק הבא בדוח זה.

בסך הכל נראה שלמעלה ממחצית מהפרויקטים של המתנדבים הצליחו לצאת אל הפועל. פרויקט ההסברה והתיאטרון המשיך להתקיים עוד כשנה וחצי לאחר תום קורס המתנדבים ואומץ על ידי המחלקה לעבודה קהילתית עד שלאחרונה הפסיק לפעול זמנית. פרויקט הקמת קבוצת השמגלויץ' הצליח מאוד, הקבוצה עובדת באופן עצמאי תחת חסותו של המרכז העירוני לגישור בקהילה (ראה בהמשך). חשוב לציין שמעבר להצלחה הנקודתית של פרויקט זה או אחר התכנית כולה הצליחה לפרוץ את הטאבו שהיה בקרב הקהילה על כל שיח בנושא ובכך תרמה לפתיחת שיח קהילתי וציבורי גלוי בנושא. שיח גלוי זה הוא נדבך קריטי בהתמודדות עם בעיית האלימות בין בני זוג.

## 2.1.2 גישור בין תרבותי בתחום האלימות בין בני זוג

גישור בין תרבותי פעל בתוך תכנית המתנדבים במספר רמות. בפרק נשתמש בדברי המרואיינים כדי להמחיש את הרמות השונות של הגישור שפעלו במסגרת ההכנה לקורס המתנדבים, במהלכו ולאחריו, כולל: ברמת היעד של פיתוח תפקיד מגשר/מתנדב, גישור בין התרבות של יוצא אתיופיה לבין מתכנני התכנית ומפעיליה, גישור בין התרבות והקהילה של יוצאי אתיופיה לבין בעלי תפקידים בשירותי הרווחה, גישור בין ההקשר התרבותי המסורתי לבין ההקשר התרבותי המודרני; גישור בין עבר להווה, וגישור בין נשים וגברים יוצאי אתיופיה.

1) פיתוח תפקיד מגשר/מתנדב – "... לנסות לגשר, כאילו, על הראיה הזאת, על הראיה השלילית הזו" (מתנדבת).

גישור בין תרבותי כיעד בתוך התכנית משמעותו פיתוח תפקיד חדש בתחום מניעת האלימות במשפחה, בו מתנדבים מקרב יוצאי אתיופיה עובדים על-ידי אנשי הממסד המקבלים קהל ממוצא אתיופי. במפגש בין עובדי הממסד ללקוחות מקרב יוצאי אתיופיה הם אמורים לתרגם לשני הצדדים את השפה, את הקודים התרבותיים ואת התכנים (סבר, 1997; שמר, 2002). מתכנני התכנית שמו להם ליעד להכשיר מתנדבים מקרב יוצאי אתיופיה שיכירו היטב את שתי התרבויות (הקולטת והנקלטת) ויוכלו לגשר במצבים בהם המפגש נסוב על בעיית האלימות בין בני זוג. על מהות הגישור אומר מרכז קורס המתנדבים:

"גם הלקוח לפעמים, אני אומר בפן הטיפולי, אנחנו חושבים שהוא לא בוחן אותנו. אבל הלקוח יושב מולנו, הלקוח יושב מולנו... הוא בוחן אותך בשמונה עינים, אתה גם במבחן אצלו... אחת הסיבות שהם הולכים נורא מתוסכלים או שיש קצר בתקשורת זה שגם בפגישה הראשונה הבן אדם בעצם בוחן אותך... לפעמים אומרים הרי החמש דקות הראשונות, המפגש הראשון הוא יצירת ברית אמן, הוא חשוב מאוד כי בו אתה לומד על הבן אדם הזה גם באספקט התרבותי, כדי לזהות את כל המוקשים התרבותיים, כדי ממש להיות ערוך, כדי שחלילה וחס גם לפעמים, את יודעת, שפת הגוף יכולה להטעות אותך. אז אתה יש לך את כל המכלול יש לך את כל המעטפת התרבותית אתה יכול לזהות את כל המוקשים האלה אתה לא תיפול. אבל לפעמים מה קורה בסה"כ? אנשים באים כשעדיין לא מכירים את כל האספקטים התרבותיים, עדיין לא מכירים את כל הקודים או בעצם נוצר את כל ה... (ר', 9.5.02, 24-5).

יעד הגישור הושג בחלקו באמצעות הפרויקטים שהופעלו על ידי המתנדבים. בוגרי קורס המתנדבים שימשו באופן שוטף כמגשרים תרבותיים במטרה, בוגר אחד עשה עבודה זו בביטוח הלאומי לתקופה קצרה קבוצה של מתנדבים הקימו ופעלו כמסבירים בתיאטרון הקהילתי ומתנדבת נוספת פעלה במשך זמן מה במרכז למרכו למניעה וטיפול באלימות במשפחה. לפי עדויותיהם הקורס החדיר בהם את חשיבות הגישור ונתן להם כלים לעשותו במסגרת ההתנדבות:

"... והיא ליוותה אותם לאורך בגלל שהם עולים חדשים, שהם לא מבינים, עדיין תמימים. עדיין לא יודעים את כל מה שהולך כאן, ... בקטע של תרגום, בקטע של למלא טפסים, בקטע של להיות שם. ברגע שכבר בן אדם בעדה נמצא שם ובן אדם שמדבר עברית. אני לא יודעת איך להסביר לך את זה... תמיד לאורך כל הדרך.

מהבחינה הזו אני הלכתי לצד הזה של הפרויקט. אמרתי אם אני פה, אני כבר אשתלב בזה וזהו. וזה המקום הכי קשה, זה מה שאנחנו מנסים לשכנע, בקטע הזה של העדה שאם בן אדם מגיע למשטרה זה לא סוף העולם. באמת זה לא סוף העולם... לנסות לגשר כאילו על הראיה הזאת, על הראיה השלילית הזו, שבן אדם מגיע למשטרה או זהו זה הסוף... ברגע שאולי יבינו את זה, החברה תקבל את זה ולאוו דווקא להסתכל בצורה שלילית, זה יתרום הרבה. זה יקח זמן אבל, בואי נהיה אופטימיות" (מתנדבת 3, 18.6.02).

"אני מתנדב בביטוח לאומי. בביטוח לאומי מגיעים אנשים שלא יודעים עברית. מישהו הלך לאתיופיה והוא לא קיבל מבטל"א כסף כשחזר. אז ככה מסבירים לו – אתה צריך להיות באתיופיה רק חודש, לא 3 חודשים. אנשים אומרים: לא ידענו, לא שמענו, למה לא מסבירים... יש הרבה בעיות... אם אדם לא מקבל כסף בזמן, הוא מתעצבן, הולכת אלימות בבית. זה בעיה. אין מה לאכול. אם היו מגשרים, לא הייתה אלימות... אם אדם לא מביא את הטופס כמו שצריך לביטוח לאומי, הוא לא יקבל כסף. הוא לא

יודע איך לגשת, למלא טופס - אין כסף, זה אלימות... ילד יכול לגנוב. יכול להיות שהאישה תחשוב שבעלה לוקח בצד כסף... כשאין כסף יותר טוב להתאבד... עכשיו יש לי כלים, אני יכול לדבר, לעזור. אני מבין יותר. אני יודע מה זה אנשים שלמדו. איך לדבר איתם, אפשר להרגיע אותם. בדיבורים אפשר למנוע. לפני כן - לא אכפת לנו איך אומרים (מתנדב 6, 30).

2) גישור בין התרבות של יוצא אתיופיה לבין מתכנני התכנית ומפעיליה: "גם הם תרמו לנו גם אנחנו תרמנו הרבה" (מתנדבת).

יוצאי אתיופיה שהשתתפו בוועדות ההיגוי ובקורס המתנדבים שימשו, למעשה מגשרים תרבותיים בין הממסד של החברה הקולטת לבין הקהילה, במיוחד בכל הקשור לאלומות במשפחה. כזכור, אחד מעקרונות התכנית היה עיקרון הסימטריה וההדדיות, בו כל אחד מהמשתתפים מגדיר עצמו כלומד ומלמד בו זמנית. אנשי הממסד למדו על המנהגים של יוצאי אתיופיה בהקשר לאלומות מהמשתתפים בקורס, בעוד המשתתפים למדו מאנשי הממסד את המנהגים של החברה הקולטת. במובן זה נעשתה כאן פעולה של גישור בין-תרבותי. על תהליך זה מעידה אחת המשתתפות בקורס:

"אני לא יודעת מה עם המורה בקורס אבל אני יודעת מה עם היועצת... יכול להיות שהיא כבר תפסה לפני הרבה זמן כי היא עבדה עם אתיופים היא לא ידעה עד לעומק אולי להניח את הדברים כמו שעברנו בקורס אבל היא יודעת הרבה מאוד עלינו. היא יודעת כ"כ הרבה דברים! היא גם למדה מאיתנו גם אנחנו שיננו כל מיני דברים גם אנחנו חידשנו לה כל מיני דברים. אבל, המורה והמפקחת אמרו בשיעורים שהיו כמה דברים שהם באמת מתפלאות. וגם המפקחת הארצית העבירה לנו שיעור. אנחנו קיבלנו ממנה הרבה, את מבינה. זה היה הדדי כזה. אבל זה זהו. סה"כ גם הם תרמו לנו לראות אם זה את כל הכלים שהם נתנו לנו את כל ההנחיות האלה של אוקי זה לא זה פה בחברה זה שונה, וזה צריך להיות בצורה כזו, כל הדברים המנחים איך לעשות איך להגיע לשינוי. שינוי ברמה הזו של אוקי פעם לא היו המגשרים היום איך נגשר אותם בחזרה זה דבר שהכי מאוד חשוב את מבינה? קיבלנו כ"כ הבהרות: שיש דברים שכן אפשר לעשות אותם. וגם הם קיבלו מאיתנו, גם הם תרמו לנו גם אנחנו תרמנו הרבה אני לא אומרת שלא. אני לא חושבת שתרמנו הרבה מהקבוצה זה מבחינת ידע. שלימדנו אותנו במפורט על העדה שלנו מה אנחנו בתור עדה, מה היא התרבות שלנו מהם המנהגים שלנו, הכל! צורת לבוש, כל מה שזה ממש פירטנו וזה אני חושבת שהם יודעים עלינו הרבה. מעבר לזה, אולי היא לא ידעה בכלל שיש לנו טקס קפה שלוש פעמים ביום, שאנחנו מתחתנים בצורה כזו שאנחנו מתחתנים בגיל צעיר. שיש מקרים ששידכו בת שיעוד לא נולדה בכלל מהבטן - כל מיני פה חדש ופה חדש את מבינה? ואנחנו קיבלנו את כל הכלים איך לעשות את זה שהיינו בסימני שאלה הכי גדולים של איך נגשר בין מה שיש פה לבין מה שהיה. איך ליצור את הקרבה הזו של מה שהיה, איך לשמור על מה שהיה לנו. כל הכלים האלה שקיבלנו

כל הכלים שעוד נקבל בתתי קבוצות ונפעל בפרויקטים ואם יהיו לנו סימני שאלה נבוא נתייעץ יש בזה המון. זה לא משהו שאפשר לתאר את זה במילים את מבינה" (מתנדבת 3, 18.6.02, 74).

בציטוט הנ"ל ניתן להתרשם מהדינמיות של הגישור התרבותי שאפיין את התכנית כולה.

3) גישור בין התרבות והקהילה של יוצאי אתיופיה לבין בעלי תפקידים בשירותי הרווחה, "הרצו לנו... ולמדו מאיתנו" (מתנדבת).

במהלך הקורס הוזמנו נציגים של שירותי הרווחה להרצות ולשוחח עם המשתתפים. בין אלה נכללו: נציגי הביטוח הלאומי, נציגים של משרד הרווחה בתחומים שונים, נציג משטרת ישראל, נציגים שונים של עיריית באר-שבע ועוד. הפגישות עם הנציגים הללו נשאו אופי של שיח ומפגש בין תרבותי והם שימשו בסיס לתכנון הפרויקטים ובניית תפקיד המגשר התרבותי. מעידה על כך אחת המשתתפות:

"תשמעי, ברגע שחלק מאנשי הממסד היו אצלנו. הרצו לנו ואנחנו אמרנו להם מהן הבעיות ומהם הקשיים שלנו אני חושבת שגם הם למדו מאיתנו המון דברים וגם הם יצטרכו לבצע שינוי מסוים במהלך הזמן. אבל ברגע שאנחנו נהיה שם, ברגע שאני נמצאת שם, שאני מדברת איתם על הבעיות אין סיבה שהם לא יפתרו אותן. אל תשכחי שאנחנו בהתנדבות לא תהיה סיבה לא להקשיב לנו. את מבינה? מה הם יכולים להגיד? במקרה הכי גרוע הם יכולים להגיד: אין לנו כוח אדם. במקרה כזה אנחנו נביא את הכוח אדם שלנו את מבינה? זה כבר לא מותנה במשהו; לא מותנה בכסף. ... אין סיבה שהוא יגיד לי את לא יכולה לעשות את זה. זה היתרון שלנו שהם ישתמשו בנו, ירצו או לא ירצו! את מבינה? אבל אנחנו תמיד נענה בתשובה חיובית את מבינה? זאת הראיה שלי. בגלל זה אני אומרת שהממסד כן יהיה מוכן לקבל מאיתנו שינוי. כן יהיה מוכן להקשיב לנו וגם לזרום איתנו, גם לעזור לנו בקטע הזה. בטח שהוא יעזור לנו אז אנחנו נשתלט טוב על הבעיות שיהיו לנו" (מתנדבת 3, 18.6.02, 74-76).

כפי שניתן לקרוא בציטוט, המתנדבת מצפה שהגישור ישנה את שני הצדדים והיא יודעת שכוחה כמתנדבת רב מכוחם של לקוחות רגילים ומכוחם של אנשי המקצוע.

4) גישור בין העבר לעתיד. "עשינו השוואה בין מה שיש היום לבין מה שהיה אז" (מתנדבת).

בקורס המתנדבים השתתפו צעירים ומבוגרים יוצאי אתיופיה. חלק מהצעירים שהשתתפו בקורס עלו בגיל מאוד צעיר ארצה. מרביתם אינם מכירים את המורשת התרבותית המסורתית כפי שנחווה על-ידי המבוגרים באתיופיה. המפגש הבלתי אמצעי בין הדורות בתוך הקורס אפשר לצעירים הללו לגשר על פני פער הדורות, להבין טוב יותר את המעבר התרבותי שנדרשו הוריהם לעשות עם עלייתם ארצה בכל תחומי חייהם, ובכלל זה גם במערכת היחסים בתוך המשפחה על חוויית המפגש עם המבוגרים שהשתתפו בקורס אומרת אחת המשתתפות:

"ההשוואה שעשינו בין מה שיש היום לבין מה שהיה אז, קודם כל זה תרם לי הרבה, אני למדתי הרבה מהקבוצה. יש אצלנו אנשים מבוגרים בקבוצה. קיבלתי כל מיני, לקחתי גם איתי. גם אני באתי ללמוד, את מבינה? וגם מה שאני הבאתי איתי אני חושבת שזה תרם. ואני חושבת ברגע שאת יודעת שבעצם מה שאת יודעת, יש לך כ"כ הרבה ידע אצלך שבעצם לא חשבת שיש אצלך כ"כ הרבה ידע בראש, אולי זה היה קצת מופנם כזה, אבל יש בזה הרבה בידע הזה, וברגע שאת יודעת דברים כאלה זה יותר מחייה זה מבגר יותר זה עושה אותך בוגרת נותן לך הרבה כלים הלאה. וזהו" (מתנדבת 3, 18.6.02, 52).

5) גישור בין נשים לגברים בתוך הקהילה – "היה בטחון, כי יש בקבוצה גם נשים וגם גברים" (מתנדבת).

בקורס המתנדבים השתתפו, לראשונה, גברים ונשים. במהלך הקורס נוצר דיאלוג ביניהם בנושאים הקשורים ליחסים המגדריים במשפחה. דיאלוג מסוג זה היה חדש למשתתפים ובמיוחד למבוגרים שביניהם. באתיפיה התקיים בדרך כלל מונולוג של הגבוה בהיררכית הכבוד (הגבר) שכוון כלפי הנמוך ממנו – האישה. מונולוג זה אופייני בציוויים של "עשי" "אל תעשי" ולא בשיח של שווים. קבוצת המתנדבים יצרה מרחב בו ניתן היה לקיים שיח של שווים שבו, בפעם הראשונה, שמעו הגברים המבוגרים כיצד מרגישות הנשים במערכת היחסים במשפחה.

"התכנית הצליחה להבין את הקשיים ומה גורם לנושא של האלימות, רצח נשים. פה בתוך הקבוצה, היו גברים ונשים ועם הויכוחים, אפשר לראות שניתן להגיע להבנה. מה שהיה טוב, זה שיש כאן גברים ונשים יחד. לא האמנתי שזה אפשרי לפני כן, שאני יכולה להתווכח ולדבר. אני לא פחות מאף אחד..." (מתנדבת 1, 50).

לאור העובדה שבתרבות המסורתית של יהודי אתיפיה לא היה מקובל ליישב סכסוכים בין בני זוג באמצעות דיאלוג, יש חשיבות רבה לדיאלוג שהתפתח בקבוצה בין נשים לגברים. לסיכום, נראה שבמהלך תכנית המתנדבים ובתוך גבולותיה, נעשו פעולות של גישור תרבותי בין דורי ובין מגדרי, וגישור בין-תרבותי בין אוכלוסיית היעד לממסד. אנו סבורות שפעולות הגישור הללו שנטו בזהירות ובסביבה מוגנת, היוו את המסד עליו יכול היה להיבנות תפקיד המגשר הבין תרבותי בנושא האלימות בין בני זוג, כפי שהוגדר כיעד על-ידי מתכנני התכנית. הקשר אל העבר והכרת המסורת מחד, והקשר אל ההווה והכרת הממסד בחברה הקולטת מאידך – אפשרו למשתתפי קורס המתנדבים ליצור רצף קוהרנטי והבנה עמוקה יותר של משמעות המפגש המגשר וחשיבותו.

### 2.1.3 כוחות מקדמים ומעכבים בהקמת המנגנון המגשר

מושג ההצלחה, במיוחד בהערכה איכותנית, הוא מושג יחסי; תלוי תרבות, תהליך והקשר חברתי. בנקודת זמן זו, כשנתיים לאחר סיום קורס המתנדבים והניסיון להקים מנגנון מגשר



בתחום האלימות בין בני זוג, נראה לנו שיעד זה הושג רק בחלקו ולפרק זמן מוגבל. יחד עם זאת המפגש בין נציגי הממסד והמתנדבים במהלך הקורס הפיק למידות שתרמו באופן ישיר הן להשגת היעדים האחרים ובמיוחד ליעד של טיפוח המנהיגות, והן להסרת הטאבו על כל שיח גלוי בנושא בתוך הקהילה. משקלו היחסי של השגת היעד הזה יבחן שנית בסיכום עבודה זו ובראייה כוללת של התכנית כולה.

הגשמת היעד של הקמת המנגנון המגשר באמצעות מתנדבים הייתה תלויה בכוחות שונים: כאלה שתרמו לקידומו, כאלה שהערימו עליו מכשולים ואחרים שפעלו בעת ובעונה אחת בשני הכיוונים. לכוחות הללו הייתה חשיבות רבה, במיוחד בתכנית זו, מאחר שבשונה מתכניות אחרות, במקרה זה לא הוכנה תכנית מובנית מראש לכל המהלך, אלא נקבעה מסגרת שבה נבחרו צוותים מלווים ומפעילים והוגדרו עקרונות העבודה בלבד. תהליך ההתפתחות, התכנים, הפעולות והתוצרים ברובם הוכתבו משדה הפעולה עצמו והמפגש הבין תרבותי שהתרחש בו. במילים אחרות, המסגרת הכללית נקבעה מ"למעלה", על ידי קובעי המדיניות בעוד שאלה שאירו במכוון מרחב גדול יחסית, למה שיעלה מהשטח. שיטת עבודה זו הבטיחה קיומו של שיח מתמיד בין קובעי המדיניות של התכנית, מבצעי ואוכלוסיות היעד שלה, והלימה גבוהה יחסית בין הצרכים לבין האמצעים להשגתם. יחד עם זאת, המרחב הפתוח שהושאר היה חשוף לכוחות שונים שפעלו מחוץ לתכנית ובתוכה, ולא להייתה השפעה ניכרת על מידת האפקטיביות שלה בהשגת יעדיה. על מבצעי התכנית היה מוטל התפקיד לנתב אותה בין הכוחות הללו והם עשו זאת, בדרך-כלל, בהצלחה רבה. בפרק זה נבחן את הכוחות הללו, כולל: גורמי רקע, משאבים שעמדו לרשות התכנית (מימון), המיקום המערכתי והפיזי של התכנית, כוח אדם) ומידת ההלימה של ציפיות השותפים לתכנית.

א. גורמי רקע – המחשבה שיש לפעול למניעת אלימות במשפחה בקרב יוצאי אתיופיה בישראל התעוררה בשל מקרה רצח של אישה בידי בן-זוגה במעלה אדומים, בשנת 1996. המקרה זעזע את המפקחת הארצית על קליטת עלייה ובעקבותיו יזמה פגישה עם מנהלת המרכז לטיפול ומניעה באלימות במשפחה בבאר-שבע ביחד עם היועצת החיצונית; כולן בעלות ניסיון קודם בעבודה עם יוצאי אתיופיה, במסגרת פרויקט מנהיגות נשים ובקליטת יוצאי אתיופיה בערד (Soffer, & Kacen, 1993). כזכור, יציאת התכנית לדרך התאפשרה לאחר שהסוכנות היהודית איתרה עבורה משאבים כספיים, בשנת 1999. בשנים הללו גברה האלימות בין בני זוג ואילו מספר הפניות למרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה – פחת. תופעה זו עוררה את תשומת לב הרשויות וחידדה את התחושה שהמענים הקיימים אינם הולמים את צורכי יוצאי אתיופיה בנושא האלימות בין בני זוג ושהמערכת כשלה. מנהלת המרכז למניעה וטיפול באלימות משפחה בבאר-שבע, פותחת את הרצאתה בפני משתתפי קורס המתנדבים בהתנצלות:

*"בשבע השנים האחרונות עשינו הרבה טעויות, פגענו בגבר האתיופי. חיזקנו את הנשים ולא הבנו שאנחנו פוגעים בגבר במשפחה האתיופית..." (מנהלת המרכז, פרוטוקול 6).*

על רקע זה נראה שהפעלת התכנית למניעת אלימות בקרב משפחות יוצאות אתיופיה היה קריטי ממש ואנו מברכות על קיומו, אולם בהתבסס על תפיסת החיים ההוליסטית של תרבותם, ומבחינתם אין ספק שהוא יצא לדרכו בשלב מאוחר מידי.

ב. משאבים שעמדו לרשות השגת היעד של הקמת מנגנון מגשר בפרק זה נתייחס למשאבים המרכזיים שעמדו לרשות התכנית ונבחן איך שימשו ככוח מניע או בולם להתפתחותה. מאחר והיריעה קצרה מלתאר ולנתח את כל המשאבים, נתייחס כאן לאלה אשר מהם ניתן להפיק לקחים לגבי תכניות עתידיות ובניהם: מימון התכנית, מיקומה וממלאי התפקידים המרכזיים בתוכה.

### 1.1 מימון התכנית

*"צריך להיות רעיון, מחשבה ושעת כושר" (מרואינת מהמסד, 11.8.02, 7).*  
משרד הרווחה הוא ארגון בירוקראטי שעובד לפי תקציב שנתי מתוכנן מראש. התקציב מבוסס, בדרך-כלל, על הערכות שמתבססות על סטנדרטים המקובלים ברב השולט בחברה, ולא על צרכים ייחודיים של מיעוט כזה או אחר. התכנית למניעת אלימות בקרב משפחות יוצאות אתיופיה בבאר-שבע נבנתה כתכנית צומחת שנועדה לפעול לפי עקרונות של רגישות תרבותית. כלומר: התכנית הלכה ונבנתה ביחד עם נציגים מאוכלוסיית היעד, צעד אחר צעד. לכל צעד יישומי קדמה למידה משותפת בין תרבותית שמסקנותיה יושמו אחר-כך בתכנית הלימודים של קורס המתנדבים, בכינון קורס חדש, או בתכנון הדרך להשגת יעד זה או אחר. משמעות העבודה בשיטה זו היא שקשה מאוד לצפות מראש מה יהיו המשאבים הנחוצים להשלמת התכנית ובמיוחד בפרויקט ראשוני מסוג זה. כך לדוגמה, לאחר שהסתיים קורס המתנדבים, וועדת ההיגוי העריכה שהיעילות בהפעלת מתנדבים מתוך הקהילה בשלב זה היא מוגבלת. לאור המסקנות הוחלט לפתוח תכנית חדשה שתכשיר בעלי תפקידים המתחככים עם הקהילה בפעילותם היום-יומית, לשמש כ"שגרירים" למניעת אלימות בין בני זוג. גיוס כ-25 בעלי תפקידים מתוך הקהילה ומחוצה לה ונערכו עמם שת פגישות הכנה, אולם אז התברר שהכסף אזל והתכנית מסתיימת וקורס הכשרת ה"שגרירים" לא יצא לפועל.  
הדרך המקובלת לגייס תקציבים למימון פרויקט-צומח-רגיש-תרבות הוא בשימוש בכסף "רך" שניתן לניוד, ובאיגום משאבים ממוסדות שונים או ממחלקות שונות באותו המוסד, או מעמותות וקרנות חיצוניים. התכנית המוערכת כאן מומנה באופן דומה, כפי שמעידה מנהלת השרות לרווחת הפרט והמשפחה, במשרד הרווחה:

*"לפרויקט יש מחקר מלווה, תפוקות, תוצאות. האם יש תוצאות של התחלה. זה מאד חשוב, ודאי אם צריך לשכנע אנשים נוספים במערכת. אני אוכל לגרד תקציבים אם אוכל לשכנע שזה הביא לשינוי. יש פן נוסף מעבר לדברים המנהליים והנכונים. אם זה תלוי אישיות ארצה לדעת כמה מרכיב האישיות שם. אם לא אמצא את האדם הזה במקום אחר, לא עשיתי שום דבר. הרבה דברים תלויים ב"משוגע לדבר", אם לא יהיה לי את זה, זו ברכה לבטלה. בפרויקט שלכם יש אנשים שהחיבור שלהם מצליח. השאלה איך זה יהיה אם לא יהיה לי אותם במקום אחר... לנושא האתיופי יש פינה*

חמה בכל מיני קרנות... אם לא מדובר במהפכות גדולות, אפשר למצוא את הקרנות שיכולות לסייע. הרשויות והמחלקות נמצאות במצב קשה עכשיו. אם לא נביא להן כוח, הן יוכלו לעשות מעט מאוד בכוחן הן. אני צריכה "נדוניה". שירותי הרווחה מתקשים... (מרואיינת מהממסד 2, 11.8.02, 11).

מנהלת השרות מגדירה בדבריה מספר קריטריונים הנחוצים לה כדי לגייס כספים להמשך התכנית, בתוך הארגון שלה ומחוצה לו:

- \* הוכחות שהתכנית הביאה לשינוי.
  - \* ישימות התכנית במקומות אחרים מבלי שתהיה תלויה אישיות של עובד/ים "משוגע/ים לדבר".
  - \* הפופולאריות של הנושא מבחינת קרנות מימון.
- כאשר תכנית נבנית על כסף רך, היא חשופה לשינויים בסדרי העדיפויות של הארגון. ואמנם גם התכנית הזו סבלה משינויים כאלה. להלן כמה מנקודות הציון:
- התכנית יצאה לדרך במימון ג'וינט ישראל והסוכנות היהודית. קשיים תקציביים גרמו לסוכנות היהודית להפסיק את המימון לאחר שיצאה לדרך. שאר הכספים הועברו דרך עמותת לנ"י, אולם עם סוף שנת התקציב לא חודשה ההתקשרות של משרד הרווחה עם עמותת לנ"י וארגון אחר נבחר במקומה. בתקופת המעבר לא הועברו תקציבים לסניף הדרומי של ביי"ס המרכזי לעובדים בשירותים החברתיים של המשרד ונוצר איום על המשך קיומו של קורס המתנדבים (יותר מאוחר נסגר הסניף).
  - לא ניתן תקן למרכז התכנית וכל שינוי במימון איים על המשך עבודתו. לולא נכונותו לנדב את זמנו הייתה העבודה נקטעת יותר מפעם אחת. עם סיום קורס המתנדבים הושג מימון למשרה של עובד שכונתי שילווה את התכנית ולמשרת המרכז הובטח מימון מטעם הג'וינט.
  - הכיסוי התקציבי לתפקידה של מזכירת המרכז לאלמ"ב, כמתעדת של התכנית - הופסק עוד טרם סיום קורס המתנדבים לאחר שהסוכנות היהודית הפסיקה את חלקה במימון. הלשכות לשירותים חברתיים העובדות במחסור חמור של כוח אדם ממילא, לא יכלו להקצות כוח אדם מקצועי לנושא.
  - כיסוי תקציבי יציב יותר היה להעסקה של היועצת החיצונית ששימשה גם מורה בקורס המתנדבים וקיבלה את שכרה מביי"ס המרכזי, וכן להעסקה של אלה שלקחו חלק בתכנית במסגרת מילוי תפקידם הרגיל, כמו: בעלי התפקידים בעיריית באר-שבע, ובניהם מנהלת המרכז לטיפול ומניעה באלימות במשפחה.
- אי היציבות במימון התכנית גרמו לכך שהאנשים פעלו כאשר מעל ראשיהם ריחפה תמידית עננה של חוסר ביטחון לגבי המשך התכנית. לחוסר ביטחון זה היו השלכות מרחיקות לכת על התכנית.
- ראשית, חוסר הודאות של המרכז והעובד הקהילתי, למשל, לגבי המשך ההעסקה בתכנית הביאה לפגיעה במוטיבציה ולחיפוש אחר חלופות תעסוקתיות.

שנית, אנרגיה רבה הושקעה בניסיון לגייס משאבים כדי להבטיח את המשך התכנית עם מינימום של זעזועים ולתקן פגיעות של אמון בקרב המשתתפים, שנגרמו עקב חוסר הודאות הוזה; אנרגיה שניתן היה לנצל לביצועה.

שלישית, על רקע הקודים התרבותיים ובמיוחד על רקע 'קוד הכבוד', כל זעזוע במימוש התכנית סדק את האמון שנבנה בעמל רב בין המשתתפים.

בולמת הזעזועים העיקרית במישור התקציבי, הייתה המפקחת הארצית לקליטת עליה בשרות הקהילתי, שהשתתפה באופן פעיל בוועדת ההיגוי הכללית ובוועדת התפעול של קורס המתנדבים, הכירה מקרוב את נציגי הקהילה והבינה לעומק את המשמעות ההרסנית של הזעזועים התקציביים להצלחת התכנית. לדבריה עשתה זאת על ידי איגום משאבים ממקורות שונים, חלקם ממשלתיים וחלקם מעמותות (כגון: הסוכנות היהודית או ג'וינט ישראל) וחיבור של גורמים רבים כל האפשר בתוך המערכת:

*"יכול להיות שבפרויקט שכזה צריך לדעת איך להזין את המערכת באינפורמציה, ככה אנחנו יכולים לחבר את האנשים במערכת באופן שוטף מטה" (1, 8.11.02, 77).*

עדויות אלה והאירועים אותם ליוונו בשטח, מביאים אותנו לשתי מסקנות הקשורות להבטחת מימון של תכניות פיילוט שאמורות להיות רגישות מבחינה תרבותית:

המסקנה הראשונה, מעלה את השאלה, האם ניתן לקיים תכנית פיילוט כזו בתוך מערכת בירוקראטית ולהבטיח את יציבותה התקציבית? אנו סבורות שהארגון הבירוקראטי צריך להמציא את המימון, אולם המסגרת הארגונית המפעילה את התכנית חייבת להיות מסגרת המאפשרת גמישות בהוצאת הכספים הללו.

המסקנה השנייה היא שרצוי להתחיל תכנית כזו, בנושא כל כך רגיש ועם אוכלוסייה חשדנית מטבעה, כאשר הכיסוי התקציבי מובטח לכל התכנית. למרות שזה המצב הרצוי, אנו ערות לעובדה שתכניות פיילוט רבות לא היו מתקיימות אם פתיחתן הייתה מותנית בכיסוי תקציבי מובטח מראש. אולם כאשר התכנית תלויה בקשר של אמון בין הממסד לקהילה פגועה וחשדנית כמו קהילת יוצאי אתיופיה, הפסקת תכנית כזו באמצע, עלולה לגרום לקשר זה נזק בלתי הפיך. ביי"ס המרכזי עבד על פי מודל כזה כאשר לא פתח קורס ללא הבטחת התקציב מראש לכל הקורס. אומרת מנהלת ביי"ס של הסניף הדרומי:

*"אני יודעת מה קורה, אני מקבלת את ההקצאה התקציבית, אני זו שדואגת שהמסגרת תעבוד בצורה נכונה, שתהיה תכנית, מערכת, מרצים, תלמידים, יש יומן. זאת אומרת שהנורמות של בית ספר מופעלות כאן, כשהדבר היחיד השונה זה שאין תכנית אב מוגדרת מראש לקורס, כמו לקורסים אחרים. אין מטרות מוגדרות, אין מסגרת פורמלית. אנחנו מקבלים דוחות לביצוע ומשלמים למרצים, מנפיקים תעודות לזכאים לה. יש לנו נורמות שחייבים להיות ב-80% לפחות מהשיעורים. מי שנוכח פחות, לא ניתן לו אישור על השתתפות. אנחנו נותנים את השירותים של בית ספר כבית ספר" (מנהלת ביי"ס המרכזי, 11.4.02, 9).*

דבריה של מנהלת ביי"ס המרכזי ממחישים מצב בו ניתן להיות גמישים כאשר המסגרת התקציבית מובטחת מראש לכל התכנית.

## 2. המיקום המערכתי והפיזי של התכנית

החשיבה הראשונית הייתה שיש למקם את התכנית קרוב ככל האפשר לקהילת היעד, הן כדי להדגיש את חשיבות החיבור לקהילה והן כדי לחסוך למתנדבים הוצאות נסיעה למקום מרוחק יותר. להערכת המארגנים המרכז הקהילתי הקרוב לא התאים, והם ניסו להעביר את הפעילות לאוניברסיטה. המחשבה הייתה שהמיקום בתוך כותלי האוניברסיטה ייתן לתכנית הילה אקדמית ויגביר את המוטיבציה להשתתפות בה. מיקום התכנית במרכז לטיפול ומניעה באלימות במשפחה נבחר לאחר שכל שאר החלופות נפלו. בדיעבד התברר שלמיקום התכנית במרכז היו יתרונות מבחינת חשיפתו באופן חיובי יותר לאוכלוסיית היעד ועיקר החסרונות התמקדו באי חשיפת התכנית לעובדים המקצועיים בלשכות לשירותים חברתיים שישבו במקום אחר.

*"היה דבר מאד מאד מוצלח בקורס הזה, שאני פוחדת שלא יהיה בבאים אחריו וזה שהוא התקיים בתוך המרכז למניעת אלימות. מאוד רצינו שהוא יהיה באוניברסיטה, כדי לתת לו את היוקרה של האוניברסיטה אבל בסוף, המעורבות שלהם במרכז וזה שהם באים גם היום, זה מה שחשוב... (יועצת, 24.6.02, 73).*

היתרונות של מיקום התכנית במרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה היו בסמליות, בהרגשת בית ובחשיפה לעובדה שאלימות בין בני זוג קיימת גם בעדות אחרות (אוניברסליות):

- \* סמליות: הייתה מעין סמליות בפתיחת הדלת של המרכז לפעילים יוצאי אתיופיה בנושא מניעת האלימות במשפחה. "כשהם באים למרכז הם באים לבית שיהיה "אימא" שלהם" (מרואינת מהמסד 1).
- \* הרגשת הבית: צוות המרכז נתן למרכז התכנית ולמתנדבים יוצאי אתיופיה תחושת בית, כמעט באופן מיידי. הם הרבו להיכנס למרכז גם מעבר לשעות הפעילות, לשתות קפה עם הצוות, לשוחח עמם ולבלות בחברתם. העובדה שהם לא התביישו להיראות במרכז הייתה עדות לפריצת הטאבו בשיח על נושא האלימות בקהילה.
- \* אוניברסאליות: במרכז נחשפו המתנדבים לעובדה שבעיית האלימות במשפחה היא אוניברסאלית ואינה אופיינית רק לאנשי הקהילה שלהם. על יתרונות המיקום מעידים המרואיינים בציטוטים הבאים:

*"היה ייחוד באיתור הקבוצה, בתהליך העבודה, העבודה המשולבת בין היועצות/מורות למרכזים ביומיום, הפתיחות והרגשת הביתיות, כלומר לבוא למרכז למניעת אלימות מבלי להתבייש, להיות שם - אני לא מכירה דברים דומים לזה בארץ. כשהם באים למרכז הם באים לבית שיהיה "אימא" שלהם - ויש לזה את כל הקונוטציות... יש מזון, זה מקום מזין תרתי משמע. זה דבר שאין בלשכה לשירותים חברתיים. במתנ"ס או באוניברסיטה אין פשוט אדם כמו אן. אני חושבת שאף לשכה לא הכניסה לקטגוריה*

שלה להיות מזינה, מבחינת מזון אמיתי אני חושבת שזה דבר שצריך לחשוב עליו. פה באמת התקדמנו" (מרואינת מהמסד 1, 11.8.02, 38, 39).

"אין ספק שעם הזמן אני מאוד מאוד נהנה. יש פה צוות נפלא מהמנהלת ועד העובדים הסוציאליים שכאן. יש פה מזכירה שתורמת במידה רבה לקבוצה. לפעמים, את יודעת, כשאתה במקום שאתה לא מרגיש טוב, אז זה פוגע במוטיבציה שלך. ופה אחד הדברים שנתנו לי תנופה אדירה, זה המקום, זו המנהלת שלי. זה שנתנו לך תחושה נפלאה, זה הבית שלך... זה חיבוק דוב הייתי אומר, ממש חונקים אותך מאהבה. וסך הכל האווירה שנוצרה בתוך הצוות, אתה בעצם מקרין את זה על הפעילים שלך. קחי למשל לדוגמה, קרה לי דבר שמבחינה פסיכולוגית גם כשהפעילים שלך הם פה – אתה מחובר. למשל, הפעילויות של הקבוצה מתקיימות פה בנושא של האלימות... אבל המקום עושה את זה" (ר, 1, 66).

"אני אומר שזה אולי הערך המוסף הגדול פה. הם (משתתפי קורס המתנדבים) מרגישים בבית. את רואה איך שאת נכנסת. אז פה זאת המנהלת זאת המזכירה – שואלים מה שלומך ונכנסים לקפה... כאילו זה בית שלהם, את מבינה? הם מרגישים בבית. אז זה תורם. זה תורם המון לאווירה בכלל. יש אווירה שהיא טובה, נעימה ואווירה של בטחון" (ר, 1, 176).

כפי שכבר ציינו, החיסרון המרכזי במיקום התכנית במרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה, היה בבידודה מהקהילה המקצועית – המרכז בבאר־שבע ממקום במקום נפרד מהלשכות לשירותים חברתיים. עובדים סוציאליים שאינם עובדים בו לא עוברים שם בדרך־כלל. חוסר החיכוך עם העובדים הסוציאליים בלשכות תרם לניתוק שהיה ביניהם לבין התכנית (כפי שיפורט בהמשך). חיסרון נוסף הייתה הצפיפות. המרכז בבאר־שבע קטן מלהכיל את כל הפעילויות הקיימות בו. לכן, ברגע שנפתחו תכניות חדשות, הוצאה התכנית מתחום המרכז והמתנדבים חשו שאיבדו את ביתם. אובדן זה בצרוף המשברים האחרים שפקדו אותם עם סיום הקורס תרמו לתחושת אכזבה וחוסר אמון.

כשאנו שוקלות את היתרונות והחסרונות של מיקום התכנית במרכז, נראה לנו שהמרכיבים החשובים בקביעת המיקום של תכנית מסוג הזה הם: הלימה בין מטרות הארגון למטרות התכנית, העניין שיש למנהלת השרות באימוץ התכנית, מרכזיות הארגון בתוך מערך הרווחה, משאבי ידע ויכולת לגייס משאבים (לפרוט, ראה מדריך). אלה יבטיחו למשתתפים את תחושת הבית והיציבות שכל כך חשובים בהנעת המתנדבים וכן את החיכוך עם אנשי מקצוע שאינם מעורבים ישירות בתכנית.

בציטוט הבא מנהלת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה בבאר־שבע, טוענת שהיא סומכת על מרכז התכנית אולם היא רחוקה רגשית ממה שמתרחש בה. יתכן שחוסר המעורבות הישירה שלה מסבירה את העובדה שעובדי המרכז לא הטמיעו את תכנית הפיילוט בעבודתם היום־יומית ולא השכילו להפעיל את המתנדבים כמשאב ללמידה, לתרגום וכדומה.

אבל אני בוחנת ואני אומרת לך איפה אני כרגע עומדת. רגשית אני רחוקה. אני עסוקה בדברים אחרים כרגע. מי שלקח על עצמו להוביל את זה ואני מאוד סומכת עליו זה המרכז. אני רואה מקרוב את האופן בו הוא פועל, את הפגישות שהוא קובע, את הערבים שהוא מרים, אני גם שומעת מאן, מזכירת הפרויקט שהיא בעצם אדם מאוד מרכזי בתוך הפרויקט הזה... (מנהלת המרכז, 2.5.02, 7).

### 3. ב. הון אנושי – בעלי תפקידים בתכנית

בתכנית לקחו חלק אנשים רבים: קובעי מדיניות ברמה הארצית והמקומית, יועצות חיצוניות, מתנדבים מקרב יוצאי אתיופיה, מרכזים, נציגי מוסדות רווחה, משטרה ועמותות אתניות קהילתיות, מזכירת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה ועוד. כל משתתף תרם את הצליל המיוחד שלו לתזמורת התכנית ולהצלחתה. מאחר ולא נוכל בדוח זה לפרט את התרומה של כל משתתף, החלטנו להתייחס, בפרק זה, לדמויות המרכזיות שצבעו את התכנית בצבעיה המיוחדים ואשר מתפקודם בה ניתן להסיק לגבי תכניות דומות אחרות. הדמויות הללו, שלא לפי סדר עדיפות מסוים, הן: מרכזי התכנית, המזכירה של המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה בבאר-שבע, היועצת החיצונית וחברי קבוצת המתנדבים.

#### מרכזי התכנית

במהלך התפתחות התכנית שימשו בתפקיד המרכזים שני צעירים יוצאי אתיופיה שעיסוקם בתחום הרווחה. הראשון היה עובד סוציאלי והיה חיצוני לקהילה המקומית, והשני היה סטודנט לעבודה סוציאלית ובן הקהילה המקומית. לשניהם הייתה ראייה מערכתית והבנות עמוקות של הקהילה ושל החברה הקולטת. מניחות פעילותם והראיונות עמם למדנו שלמרכזים היו מספר תפקידים בתכנית:

\* ניהול התכנית, כולל: מיפוי הקהילה, איתור הכוחות הקיימים בה בגילאים השונים ובקבוצות השונות, גיוס והנעת המשתתפים לפעילות, דאגה לנוכחות, הזמנת מרצים אורחים, תאום החלקים האדמיניסטרטיביים של התכנית, מתן מענה לנושאים דחופים, ועוד. היועצות ואנשי המסד שהיו מעורבים בתכנית סמכו את ידם על המרכזים בתחום זה. מעידה על כך היועצת שגם לימדה בקורס המתנדבים:

"אני יודעת שהוא מאד מעורה בקהילה הבאר שבעית, הוא מאד מעורה. אין לו בעיה, הוא רץ קדימה, הוא מצ'קצ'ק את הדברים, הוא עושה הרבה ועם המון מחויבות. לפחות מה שאנחנו ראינו בפרויקט שלנו. הוא נכנס לתוך התאטרון והוא נכנס לתוך הניסיון לתרגם את החוקים לאמהרית, הוא נכנס למשטרה והוא הביא את אנשי הרשויות או אנשי השירותים לקבוצה, שישמעו וידברו. הוא באמת נכנס לנעליים של המרכז הקודם מאד יפה (מורה בקורס, 14.8.02, 66).

\* גישור בין תרבותי – תפקיד הגישור היה מרכזי בתכנית. המרכזים הם אלה ששימשו אינפורמנטים תרבותיים לחברי הוועדות וליועצות החיצוניות, ומנגד למשתתפים בקורסים. תפקידי הגישור כללו: העברת ידע תרבותי ותרגומו, פיתרון קונפליקטים

והפגת מתחים, וכן ייעוץ ברמה האישית, הקבוצתית והמשימתית. כך רואה זאת המרכז השני:

"זה מאד רחב, אמנם זה כן, מאד רחב, כי אתה מנסה, לחבר בין כל החלקים ולהתאים אותם לתוך הקבוצה הזו. וזה מה שאני כן רוצה, לפחות להשאיר את חותמי על האנשים האלה. כאילו שאתה יודע... ש השכר שלך יהיה בעצם בזה שאנשים יפיקו למידה ממה שאתה עושה, כאילו הם יקחו משהו ממה שאתה עושה ואני רואה שהשיטה הזו מניבה המון פירות. וזהו זה לפעמים אני מסכם את הכל ואני אומר שהכל עניין של תפיסת עולם. אז פה בקהילה שלנו צריך להתאמץ ולהשקיע המון מאמצים בניסיון לשנות גישות, לשנות תפיסת עולם וליצור אפיקי תקשורת. כי מצד אחד אתה אומר, אתה חייב לשמור על התרבות. מצד שני אתה חייב להשתלב בחברה הישראלית. צריך להתאים את הקהילה... (ר, 1, 142).

\* מנהיגות – המרכזים היו אנשי מקצוע צעירים ומוכשרים. אולם לא היה מספיק שהם היו אנשים מוכשרים, הם גם היו חייבים להתקבל כמנהיגים בתוך הקהילה (Freund, 2001) כלומר: היה עליהם להוכיח שהם פועלים למען הקהילה ולא למען רווחתם האישית. מנהיגותם הועמדה במבחן מתמיד על רקע זה והיה ברור לשניהם שמעמדם בקהילה מותנה בשביעות הרצון מתפקודם. חששם היה שברגע שימעדו הם עשויים להיפגע ברמה האישית. משמעותו של תפקיד המנהיגות בעיני בני עדתם היה מעבר לחשיבות של התכנית, גם בדאגה לפרטים בתוך הקהילה. כלומר: לעזור במציאת מקומות עבודה, לפתור בעיות חינוכיות ועוד. מעיד על כך המרכז השני בציטוטים הבאים:

"גם אני כבן העדה זה לא שהם מקבלים אותך, גם הם בוחנים את האנשים שלהם בשמונה עיניים. גם הקהילה יודעת להגיד – תשמע המנהיג הזה לא לרוחי. כאילו – הוא לא מתאים לי מבחינת התפוקה, מבחינת האמינות, מבחינת התפוקות שלו. ואני בסך הכל מאמין בסחורה שלי. אני בא עם מה שאני מאמין, אני בא עם מה ש... והשקעתי המון בקבוצה החדשה, וגם להניע איזשהו מעגל שאנשים פחדו להיחשף אליו פחדו להיכנס אליו זה לא כל כך, נכון יש אלימות אבל נדחיק את זה בחוץ בוא לא נדבר על זה, עזוב! (ר, 1, 26).

"כשאני בא לתחום הזה, זה נושא מעניין כי פה אתה לא מדבר רק על מנהיגות, אלא על מנהיגות בנושא של אלימות – כאילו איך אתה יוצר בעצם מנהיגות בלקיחת אחריות על נושאים של אלימות במשפחה. אז פה, זה מחייב אותך להיכנס לאיזושהי תבנית אחרת בכלל, איזושהי תבנית שקשורה תמיד לאלימות הזאת. אז פה זה גם, זה אתגר אדיר בשבילי..." (ר, 1, 176).

"ראשית, אני רוצה את האנשים המתאימים לתפקידים הנכונים. גם לא ליצור תסכול וגם לא ליצור נוק בלתי הפיך לאותו בחור שאתה בוחר והוא לא יכול להיכנס לנעלים ש... ואז ניסיתי גם פה, לראות איך אני מלטש. מצדי, לעשות פרויקט אחד מעולה מאשר



10 פרויקטים שהם גרועים. ופה היה לי נורא חשוב גם בגלל הרגישות של העניין. כי מחר אני אעמוד מול הקהילה והם יאמרו לי: 'תשמעו! מה אתה עושה לנו? יש פה גם את הרגישות התרבותית לנושא של אלימות, שזו אחריות בצורה לא קטנה. ואם אני לוקח קבוצה של הסברה והיא מסבירה דברים שהם לא כל כך נכונים, ובערב הסברה של הקהילה יגידו לך - 'תשמעו! מי הסמיך אותך? על סמך מה אתה אומר את הדברים האלו? וזה מצב שהוא בלתי נעים" (ר, 1, 47).

תפיסת אנשי הקהילה את המרכזים כמנהיגים, וכמכובדים והתניית המשך מנהיגותם בעמידה בציפיות הקהילה, מעלה שאלות לגבי מעמדו של איש המקצוע בקהילה. האם כל איש מקצוע מתוך הקהילה נתפס כמנהיג? מה קורה ליכולתו למלא את תפקידו המקצועי גם כאשר אינו על ציפיות הקהילה? האם המחיר האישי שעלול לשלם איש המקצוע מתוך הקהילה אינו כבד מידי? שאלות אלה מקצינות עוד יותר במצבים בהם החברה הקולטת מצופה מאנשי המקצוע להיות גם סוכני שינוי. כמו שקרה בתכנית בבאר-שבע.

\* סוכני שינוי - הציפיות מצד קובעי המדיניות ומארגני התכנית כלפי המרכזים היו, לשנות את תפיסות העולם של המשתתפים בתכנית באשר לאלימות בין בני זוג. נושא רגיש שעד כה היה איסור לנהל עליו שיח גלוי בקהילה.

"זה מכניס גם אותך את יודעת ללחץ לא קטן כי רמת הציפיות ממך הן לפעמים קצת גבוהות... אבל אני לא מתייחס לציפיות, אני עושה. זה נותן לי יותר כוח. כי אם אני מתעסק בציפיות הגבוהות או בציפיות הלא גבוהות, הציפיות הן אלה שאני מעמיד לעצמי. לא יודע מה אנשים אחרים חושבים, אבל אני יודע שאני רוצה ליצור פה שינוי שהוא חדש. אני בא עם הרבה מוטיבציה, כי אני מאמין בדבר הזה. כי אני יודע שאם נצליח כאן, ייקחו את זה למקומות אחרים, ילמדו מזה הרבה. וזה לפתח ולהתמקצע אפילו במידה מסוימת, בתחום שהוא חדש... לא קל לעבוד עם הקהילה. לא קל. לא קל בכלל. אתה יכול להשקיע, להשקיע. לא כולם גומלים לך באהבה. לא כולם יודעים לגמול לפעמים. לא כולם רואים את זה כמו שאתה רואה את זה. אבל מצד שני אני אומר אתה רואה בעצם את כל השינוי, אתה מאמין בזה. אתה מצליח כן ליצור את השינוי הזה בתפיסה, בלהאמין בלעשות דברים. אבל כל זה בעצם, אתה קם שוב בבוקר עם חיוך על השפתיים, עם הרבה אנרגיה, אמרתי לך אני אוהב את מה שאני עושה (ר, 1, 175, 186).

תפקידי הניהול, הגישור והמנהיגות חייבו את המרכזים להיות, בו זמנית, סוכני שינוי המייצגים את קבוצת הרוב בחברה, מנהיגים המחויבים אל קהילתם ובעלי מקצוע המחויבים לארגון שבו הם עובדים. נדרשה מהם מידה רבה של אקרוואטיקה כדי לתמרן בין כל התפקידים הללו מבלי להיפגע או לפגוע באחרים. במהלך השלב הראשון של התכנית היו אירועים רבים שהעמידו במבחן את יכולת התמרון שלהם, אולם האתגר, האהבה והמחויבות העמוקה לקהילה עזרו להם לעבור מבחנים אלה בהצלחה.

הרב ממדיות של תפקיד המרכז מעלה מספר שאלות מהותיות לגבי תפקיד מרכזי זה בתכניות דומות בעתיד. נמנה להלן כמה מהשאלות הללו ונגסה לתת להם מענה על סמך מה שלמדנו במהלך הערכת התכנית:

(1) האם רצוי שהמרכז יהיה יוצא אתיופיה, וחבר בקהילה בה נערכת התכנית? לאור הניסיון החיובי בתכנית זו, אנו סבורות שהמרכז חייב להיות יוצא אתיופיה. הסיבות לכך טמונות במורכבות התפקיד שתיארנו למעלה, וכן בקודים התרבותיים המיוחדים של קהילה זו. נראה לנו שרק אדם שבא מתוך התרבות יכול להבין את הדקויות והרגישויות במיוחד בנושא רגיש כמו אלימות בין בני זוג. כמו כן, רק אדם מתוך הקהילה, שמקובל בה כמנהיג, יכול להוביל שינוי בתפיסות העולם של חבריה. עם זאת, ניתן להעמיד לרשותו עזרה מאדם שאינו יוצא הקהילה שיכול להקל עליו את המטלות של ניהול התכנית ולשמש כתובת במצבים בהם המשתתפים נרתעים מלחשוף את עצמם בפני בן עדתם. לשאלתנו בעניין זה ענה המרכז השני כך:

*"זה מוכרת. הייתי מקצין, לא כל מי שהוא בן הקהילה היה מצליח. לא. כי אני חושב שגם אנשים מתוך הקהילה לא כולם היו מצליחים להרים דבר כזה. מה שנדרש מהרכז אלה לא רק מיומנויות גבוהות, אבל גם רגישות מאוד גדולה והרבה אמפטיה לאנשים האלה. ושוב, לבוא מהמקום שלהם. תשמעי, גם מבחינת ההשקעה וגם מבחינת הרגישות של הקהילה הזאת, זה עלול לפגוע, עזבי כשזה בנושא אחר, אבל על אחת כמה וכמה כשזה בנושא של אלימות במשפחה. אתה חייב להיות סופר רגיש לקרוא את המפה בצורה נכונה. לנסות לראות את השבילים שאתה מנסה ככה לרקום איתם. כי כל פעם אתה תמיד נבחן. תמיד אתה נמצא באתגר עבורם (ר, 1, 66).*

(2) מהו המגדר הרצוי לתפקיד המרכז? לאור ממצאי הערכה על מעמדם ודימויים העצמי של הגברים יוצאי אתיופיה היום בישראל, ומאחר שלדימוי העצמי שלהם יש קשר לאלימות כלפי נשותיהם, נראה לנו נכון, בשלב זה, להוביל את השינוי באמצעות גברים. יחד עם זאת חשוב שבתוך התכנית ייווצר שיח בין גברים לבין הנשים מהקהילה. לשיח כזה אפקט חשוב בתהליך השינוי, כפי שראינו בקבוצת המתנדבים.

(3) מהם הכישורים המקצועיים הרצויים של מרכז התכנית? כדי למלא את התפקיד המרכז של מרכז רצוי שיהיה עובד סוציאלי ושלרשותו יעמדו מיומנויות בעבודה קהילתית ובעיקר "יכולת תרבותית" גבוהה על כל מרכיביה.

(4) מהו השיוך הארגוני הרצוי של המרכז? השיוך הארגוני אינו רק מטריה מנהלתית, לדעתנו היא משקפת גם תפיסה מקצועית שעשויה להקרין על התכנית כולה. בתכנית הנוכחית המרכז השתייך בתחילה למרכז לטיפול ומניעה באלימות במשפחה, אולם מאחר ובמרכז לא היה תקן לעובד קהילתי, היה מצופה ממנו לחלק את זמנו בין הפעלת התכנית הקהילתית לבין מתן מענה פרטני ליחידים ולזוגות. בשלב מאוחר יותר הוחלט לשייך את העובד למחלקה לעבודה קהילתית, מאחר ותפקידו היה תפקיד קהילתי.

אנו סבורות שהמרכז צריך להשתייך למחלקה לעבודה קהילתית, שם יוכל לקבל הדרכה על ניהול תכניות עם קבוצות תרבותיות שונות. עם זאת, יש לאפשר לו לנהל את התכנית הקהילתית למניעת אלימות בין בני זוג מתוך המרכז לטיפול ומניעה באלימות במשפחה, לאור המומחיות של המרכז במניעה וטיפול באלימות במשפחה.

בין הקריטריונים שהציעה מנהלת האגף לטיפול בפרט ובמשפחה להערכת כדאיות התכנית, היא ביקשה לדעת האם הצלחת התכנית תלויה באדם אחד "משוגע לדבר", או שהצלחתה נובעת ממקצוענות שאותה אפשר לשכפל גם במקומות אחרים. מניתוח דבריהם של המרכזים נראה שצריך להתקיים שילוב מסוים בין שניהם. מקצוענות + "שיגעון לדבר". השיגעון לדבר הוא האהבה למה שעושים, האמונה בצורך בשינוי, המחויבות העמוקה לטובת הקהילה והנכונות לשלם את המחיר כאשר ידרש. אנו מאמינות שכפי שמצאנו תכונות אלה בשני המרכזים בתכנית, ניתן למצוא את התכונות הללו בקרב אנשי מקצוע נוספים מקרב יוצאי אתיופיה, במיוחד על רקע הערכים הקולקטיביים עליהם חונכו.

#### \* "אם הבית" של התכנית

בתכנית לא נכלל תפקיד של "אם בית". אולם במציאות נוצר תפקיד כזה שבדיעבד נראה כתפקיד מרכזי וחשוב. מזכירת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה נתבקשה להשתתף בפגישות של וועדות ההיגוי והתפעול וכן בפגישות של קורס המתנדבים, כדי לתעד את מה שנאמר ומתרחש בהם. עד מהרה מצאה את עצמה ממלאת מספר תפקידים מרכזיים בתכנית:

- \* מתעדת: המזכירה תיעדה את כל הישיבות של וועדות ההיגוי והתפעול, כמו גם את כל הפגישות של קורס המתנדבים. תיעוד זה היה בסיס נתונים חשוב בביצוע ההערכה.
- \* ייצוג המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה – כיד ימינה של מנהלת המרכז, המזכירה שימשה, לא פעם, כנציגתה כאשר לא יכלה להשתתף. במקרים כאלה היא ידעה לדווח על מדיניות המרכז, לשמור על גבולותיו ולמנוע קבלת החלטות שלא יהלמו את כלליו.
- \* מוקד מידע – המזכירה שימשה מוקד מידע מרכזי בשלב הראשון של התכנית, מאחר ונכחה בכל הפגישות של הוועדות ושל קורס המתנדבים, תיעדה את כל הפעילויות וזכרה כל אדם, אירוע או החלטה. לתפקיד זה הייתה חשיבות גדולה מאוד מאחר ובתכנית היו משתתפים רבים ממוסדות שונים שרובם היו מצויים רק בחלק מן התמונה. כאשר נפגשנו עמה כדי להוציא נתונים על שיעור הפניות של יוצאי אתיופיה למרכז, היא זכרה כל אחד מהפונים וידעה להשלים מידע שלא היה כתוב, מזיכרונה. כך גם לגבי נתונים על ההיסטוריה של התכנית.
- \* שמירה על שלום המשתתפים – יחד עם היותה מוקד של מידע, המזכירה הקפידה לשמור על חיסיון והגנה על המתנדבים. לדוגמה: כאשר ביקשנו לעיין בפרוטוקולים שכתבה על הפגישות של קורס המתנדבים, הייתה זו היא שעמדה על הצורך בהסכמת המשתתפים והיא זו שהקפידה שהתהליך עמם יהיה שקוף ואתי. כמו־כן, בעת בדיקת שיעור הפונים למרכז היא הקפידה שלא לזהות בשם או בכל פרט מזהה את האנשים עליהם דיברה.

\* "אם בית": המזכירה שימשה אשת סוד, מקור לתמיכה אישית וקבוצתית, מוקד לפתרון בעיות אישיות (מציאת עבודה) – לכל המשתתפים, כולל: חברי הקבוצה, יועצות, מרכזים ומפעילים. היא זו שקיבלה את פני הבאים למרכז בחיך, בהצעה לשתיה חמה, בהתעניינות ובמילה חמה ובכך נתנה תחושת בית שהייתה כה חשובה ביצירת האמון בתכנית ומטרותיה.

"עזרתי למישהי למצוא עבודה. ראיתי מודעה, חשבתי שזה מתאים לה, אמרתי לה לבא, הדפסתי לה קורות חיים שלחתי לה עם מכתב מלווה ומצאתי לה עבודה. אנשים אחרים דברו אתי על נושא של קשר שלהם עם הרווחה, או קשר שלהם עם הביטוח הלאומי. אם יכולנו להשיג להם דברים או להזמין עבורם, ניסינו. המקום הזה תמיד עומד לרשותם. את ראיתי איך הם באו, עומדים, נכנסים, אומרים שלום. אני חושבת שזה אומר המון שמרגישים פה מאד נוח. לפעמים עוצרים לכוס קפה ושירותים וממשיכים הלאה. זה אומר שהם מרגישים פה מאד בנוח, אני חושבת מהבחינה הזו... ניגשים הנה לא רק למטרת הקורס בלבד. מרגישים אולי בית פה (מזכירה, 38).

לסיכום: השילוב בין התפקידים המשימתיים שלה כמזכירה של המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה, לבין ישיבתה בצומת מידע, לבין תכונותיה האנושיות, הפכו אותה לנכס חשוב בתכנית למניעת אלימות בקרב משפחות יוצאות אתיופיה. כל המשתתפים ציינו עד כמה הייתה חשובה ומרכזית בתכנית. להלן מספר ציטוטים התומכים בטעונונים אלה:

"היא פשוט מתנה מהשמים, היא משקיעה בהם לא כמזכירה. למרות שהיא מקבלת על זה חלקיות משרה עלובה, היא משקיעה בהם את חלבה ודמה. היציאה למרכז גז' אלון התאפשרה בגלל איך שהיא השקיעה ודאגה וגייסה את הכספים ועשתה דברים נהדרים שהיו ביום הזה. היא אוהבת אותם... היא קולטת המון דברים. היא גם קולטת את הרגישויות שלי. אני הרי יש לי בעיה בלזכור פנים של אנשים. אז היא זאת שמחדדת לי. אם פתאום בא איזה אורח לא לעניין, או איזה שם או מה [צוחקת]. והיא כותבת הכל והיא יודעת מה קורה. ואין לי צל של ספק שאת הדברים המשמעותיים והחשובים היא גם מעבירה למנהלת המרכז (יועצת, 20.3.02, 124).

"היא טיפוס מיוחד. היא מסורה לתוך התכנית הזאת באופן מדהים. התרשמתי שיש לה את היכולת לראות את האנשים כמו שהם וזה דבר מדהים... היא היתה מאחורי הקלעים, לעודד אותם לבוא ולעודד אותם להיות, ולהקשיב להם ולראות מי לא עובד ולנסות למצוא לו חיבור כזה וחיבור כזה, באמת היא היתה מאד משמעותית, גם לקבוצה" (מורה בקורס, 14.8.02, 67).

המרכז מסכים עם השאר ש"למזכירה, תפקיד מפתח בחיזוק הקבוצה" (ראו, 169) כששאלנו את אחת המתנדבות אם תדע למי לפנות לעזרה כמתנדבת, ענתה כך:

"אני אדע. קודם כל זה המרכז, זה הדבר הכי נגיש שיש לי, עם הקבוצה, המנחים, המזכירה ועובדים סוציאליים חברים שאני מכירה" (מתנדבת 3, 106).

הפסקת המימון עבור המזכירה בתום קורס המתנדבים ממחיש, לדעתנו, את אי ההכרה של הממסד בחשיבות תפקידיה הפורמאליים והלא פורמאליים. הפסקת עבודתה תרמה לתחושה הקשה של משתתפי קורס המתנדבים עם סיומו.

לדעתנו תפקיד "אם הבית" הוא תפקיד מאוד חשוב בתכניות מסוג זה. תוכניות האמורות להוביל שינוי מהותי בחייהם של אנשים. זאת מאחר שתהליך של שינוי כרוך באי־ודאות ועלול לגרום למשברים אישיים וקבוצתיים. דמות יציבה ומכילה יכולה להמעיט את הכאב הכרוך בתהליכים הללו. יחד עם זאת חשוב שאם הבית תקבל הדרכה ותחויב בדיווח לאיש מקצוע שיוכל להעריך את חשיבות חיסיון המידע. בתכנון תכניות דומות הכרוכות בשינויים תרבותיים, חברתיים ואישיים, אנו ממליצות לתכנן מראש תפקיד של "אם בית".

#### \* היועצת החיצונית

דמות מרכזית בהפעלה והצלחה של תכנית המניעה של אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה, הייתה היועצת החיצונית, שגויסה, לשם כך על־ידי משרד הרווחה. היועצת החיצונית הייתה עובדת סוציאלית בעלת ניסיון נרחב בעבודה עם יוצאי אתיופיה, בעיקר עם נשות הקהילה, בעלת מוניטין ביכולתה התרבותית ומורה מנוסה. היא נתבקשה לפתח מודל למידה רגיש תרבות למתנדבים, בנושא של מניעת אלימות במשפחה והייתה אחראית להשגת תוצאות בנושא זה. בתחילת העבודה של וועדת ההיגוי הוחלט שהמשך הלמידה יעשה ביחד עם חברי וועדת ההיגוי והמתנדבים וכך עוצב תפקידה בצורה מתגלגלת במהלך התכנית ועם התפתחותה. עם גיוסו של המרכז הראשון לתכנית היא החלה לייעץ לו ובמקביל ללמד את המתנדבים. מאחר שהיועצת נשאה באחריות לתוצאות, ומאחר שהיא פעלה בתוך קונטקסט לא יציב מבחינה ארגונית, היא תפסה בפועל, מקום הרבה יותר מרכזי גם בתכנון, בהפעלה של חלקים מהתכנית ובפתרון בעיות ומשברים (ראה תרשים 1: על מבנה התכנית).

היתרון המרכזי בהפעלת היועצת החיצונית היה בעצם היותה חיצונית למערכת הבירוקרטי של משרד הרווחה ושל עיריית באר־שבע. מעמד חיצוני זה אפשר לה גמישות רבה שהייתה נחוצה בתכנית שפעלה בצורה של תכנון מתגלגל. היא יכלה להיות משוחררת משיקולים פוליטיים, ממסדיים ובירוקראטיים ולפעול לפי הקצב שהוכתב מהשטח ומתהליך הלמידה ההדדי. אי שיוכה הממסדי אפשר לה ליצור קשר נקי מאינטרסים עם המשתתפים בתכנית, להכניס לתוך המערכות הבירוקראטיות השונות ערכים של רגישות תרבותית, ולפתח שותפויות אמיתיות ולמידה נקייה. כל זאת מבלי להעמיד בסיכון את משרתה.

יחד עם זאת, ככל שנעשתה מרכזית יותר בתכנית, הסירו ארגוני הרווחה את האחריות מעל עצמם. לדוגמה: מנהלת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה, חשה שהתכנית נמצאת בידיים נאמנות ופנתה לעסוק בתכניות אחרות. כתוצאה מכך היא התרחקה מהנעשה בתכנית המניעה ויחד אתה גם שאר העובדים המקצועיים שכפופים לה. ההתרחקות של מנהלת המרכז הביאה לחיזוק הקשר הישיר בין המטה במשרד הרווחה, לבין היועצת החיצונית ומרכז התכנית, תוך כדי הסרת האחריות מהגורמים המקומיים בשטח: הלשכות לשירותים חברתיים והמחלקה לעבודה קהילתית בעיריית באר־שבע. למצב זה היו השלכות נוספות,

כמו: ניתוק התכנית מהעבודה השוטפת של העובדים הסוציאליים וניתוק היועצת והתכנית ממקורות מידע בשטח. פעמים רבות אירע שהיועצת קיבלה מידע על שינויים מאוחר מידי, או שהייתה במצב של אי וודאות.

העסקת היועצת החיצונית גם תרמה לכך שלתכנית לא הייתה נישה ארגונית ברורה בתוך עיריית באר־שבע. היא נתפסה על ידי אגף הרווחה בעיריית באר־שבע כישות חיצונית, המתארכת במרכז לאלומות במשפחה בעיקר בגלל הנושא אליו הוא מתכוון, למרות שתכנית בעלת אופי קהילתי יכולה הייתה להשתייך מבחינה ארגונית גם למחלקה לעבודה קהילתית.

למרות מגבלות אלה, להערכתנו, היה נכון להסתייע ביעוץ חיצוני בשלב זה, מאחר שהתכנית הייתה ראשונית בתחומה ודרשה גמישות רבה שלא קיימת בדרך־כלל בארגונים בירוקראטיים. עם זאת, היה צורך לבנות, מלכתחילה מנגנונים שישמרו את האחריות ללמידה ולביצוע בידי העובדים המקצועיים בשטח, כדי להבטיח שיטמע בעבודתם השוטפת ובכך למנוע את הכשל המקומי בנושא זה.

כדי להעביר את האחריות לשטח, אנו ממליצות להעביר בהדרגה את האחריות להכשרה וההפעלה של תכניות רגישות תרבות לאיש/אשת מקצוע בעלי משרה קבועה בתוך מערכת הרווחה המקומית. לבכירותו של האדם בתוך המערכת תהיה השפעה על החשיבות שתינתן לתכניות אלה בתוך המערכת ולגמישות הנדרשת בהפעלתן. התמחות בתחום הרגישות התרבותית תאפשר לאדם זה לשמש מדריך ומקור מידע לאנשי מקצוע. לאור הדיון על מיקומה הארגוני של התכנית, נראה שאדם זה רצוי שיהיה ממוקם במחלקה לעבודה קהילתית או במרכז לטיפול ומניעה באלומות במשפחה.

#### \* המתנדבים

##### הרכב קבוצת המתנדבים

תיאורטיקנים בתחום הקבוצות הקטנות (כמו: Northen, 1969; Bertcher & Maple, 1985; קסן, 1994) טוענים שכדי שקבוצה תהיה אפקטיבית רצוי שתהיה הומוגניות בתכונות התיאוריות של חבריה (גיל, מין, סטטוס חברתי, השכלה וכו') על מנת שיהיה מכנה משותף שיאחד את חבריה. כמו כן רצוי שתהיה הטרוגניות בתכונות ההתנהגותיות של החברים, כדי שתוכל להיווצר למידה הדדית. כדי להבטיח הרכב כזה, מומלץ למיין את המועמדים טרם קבלתם לקבוצה. למרות שאחת ממטרותיו של קורס המתנדבים הייתה לגבש קבוצת למידה ומשימה, לא נערך תהליך מיון עם קבלת המשתתפים. בדיעבד ניתן לומר שטוב עשו מפעילי התכנית שלא מיינו את המשתתפים. 4 סיבות לטענה זו:

- \* הסיבה הראשונה הייתה טמונה במטרת הקבוצה: התנדבות. מבחינה אתית, כאשר מדובר על מתנדבים יש לקבל כל מי שמוכן להתנדב וכמעט ולא ניתן לדחות מתנדבים, אלא אם יש אילוצים ביטחוניים או כאלה הקשורים לשפה, יכולת פיזית וכו'.
- \* הסיבה השנייה היא תרבותית וקשורה ל'קוד הכבוד'. דחייה של אדם מהקבוצה, ובמיוחד אדם מבוגר יוצא אתיפיה, עשויה להתפרש כפגיעה בכבודו. הרגישות התרבותית של

המרכזים שגייסו את המתנדבים ל'קוד הכבוד', מנעה מהם לדחות מועמדים וטוב עשו מפעילי התכנית ששמעו בקולם.

\* הסיבה השלישית, הייתה טמונה באופי של התכנית כפרויקט קהילתי המוכתב מהשטח. למרכז ניתנה הסמכות לגייס אנשים לנושא מניעת האלימות, הוא הפעיל אנשים מתוך הקהילה והם אלה שגייסו את המתנדבים. דחיית מועמדים על ידי מנחות הקורס הייתה עלולה לפגוע בסמכות המרכזים ואלה שעזרו להם בגיוס.

\* הסיבה הרביעית הייתה הקצב המהיר בו גויסו האנשים. כפי שכבר דיווחנו, הקבוצה התארגנה במהירות והופעל לחץ על המנחות להתחיל לעבוד עמה מחשש שחבריה יתאכזבו ויעזבו טרם תחילת הקורס.

נסיבות אלה הביאו לכך שקבוצת המתנדבים הייתה הטרוגנית בכל המובנים. השתתפו בה 16 איש: 11 גברים ו-5 נשים. בין הגברים היו כ-6 מבוגרים ו-5 צעירים. בין הנשים הייתה אישה אחת מעט מבוגרת מעט יותר והשאר בטווח גילאים של 25-30. כלומר, הקבוצה כללה צעירים ומבוגרים, נשים וגברים, כאלה ששלטו היטב בשפה העברית וכאלה שפחות. רבים מהמרואינים על ידינו לצורך ההערכה, התייחסו לנושא ההרכב הייחודי של הקבוצה בדבריהם (ראה גם ציטוטים בפרק על השגת מטרת הגישור):

"הייתה שם בקבוצה של אנשים בוגרים, מבוגרים, לא יודעת אם הם הרבה שנים בארץ, אבל הם מלאו תפקידים בממשל האתיופי. זאת אומרת הם היו מורים ופקידים וכו'. אחד מהם היה בצבא הוא לא שמע טוב וגם לא שלט בעברית. אחר עבד שם במשרד החינוך. שם הם מלאו תפקידים וכאן אינני יודעת מהם עושים. הם היו אנשים ששמה מילאו תפקידים. אנשים, ופה אני לא יודעת מה הם עושים אבל ניכר שכולם בעלי עמדה. בנוסף, הייתה קבוצה של צעירים, כאלה שהתחנכו בארץ, פוזים ועלזים ומאוד נחמדים. הם הגיעו אלינו כבר כקבוצה. אני לא יודעת איך שתי הקבוצות התחברו. אנחנו ביקשנו שתהיינה גם נשים. זה מאוד לא היה מקובל עד אז. אבל העובדה שהם ישבו יחד ודברו, ויכלו לדבר ויכלו להתערב, גם עם הצעירים וגם עם המבוגרים... בהתחלה היו שתיים, אחר כך הופיעו עוד כמה. סך הכל עד סוף הקבוצה יש איזה 6 נשים, משהו כזה. לא מופיעות כולן, אף אחת לא מופיעה בתדירות קבועה, אבל יש 6 נשים שם נדמה לי, שהן שייכות לקבוצה. הן כולן צעירות פרט לאחת שהייתה יותר מבוגרת. אבל צעירות הכוונה שלי שחלקן לא נשואות, חלקן כבר גרושות עם ילדים וחלקן כבר עם ניסיון מאד רב בחיי משפחה מוצלחים ופחות מוצלחים" (מורה בקורס, 14.8.02, 22).

"ספציפית לפרויקט הזה, אני חושבת שבמובן הזה של הקבוצה בעלת הכוחות והיכולת ליצור תהליך של פתיחות, הרכב הקבוצה כלל נשים, גברים, מבוגרים, צעירים. לא ראיתי אף קבוצה ישראלית ותיקה כזו. כשהגעתי לשם לא הרגשתי מסכנות, היו המון צחוקים, הרגשתי שבתור ישראלית ותיקה אני מבינה את הבדיחות, אני מתחברת, אני צוחקת. העברית הייתה פחות או יותר שוטפת – לא היו מחסומים. היה ייחוד באיתור

הקבוצה, בתהליך העבודה, העבודה המשולבת בין המורות/יועצות לבין הרכזים ביומיום, הפתיחות והרגשת הביתיות...” (מטה 1, 11.8.02, 39).

”הייתה איזו אישה שהצטרפה לאחד מהמפגשים [של וועדת ההיגוי], אני זוכרת שהיא בכתה וספרה איך אימא שלה הייתה מוכה. זה גרם לעוד אנשים לדבר על האמהות שלהם, אנשים נפתחו. אני זוכרת אחד שאמר שבאתיופיה אם אבא שלו היה בא הביתה ורואה איזו בלטה מלוכלכת אז אימא שלו הייתה חוטפת מכות. אבא שלו היה גורר אותה בשערות. אני זוכרת שהוא הדגים את זה” (מנהלת המרכז, 2.5.02, 5).

”אני חושב שזה גם היופי בקבוצה הזו. שזו קבוצה הטרוגנית, נשים וגברים. וצעירים שיחד איתם מנסים ליצור. זה גם ליצור את הפתיחות ביניהם, שהם יוכלו לדבר. יש פה שתי בנות, שאחת מהן היא בכלל אישה מוכה. אחת שהייתה במקלטים. והשניה עברה תהליך של גירושים. אבל, כל הגדילה וההעצמה של אותן נשים הוא בלתי יאומן. כי היום, אחת הנשים מוכנה לספר את הסיפור האישי שלה כחלק מההסברה... אבל כל חברי הקבוצה עבדו. לפני כ-4 חודשים אחד מחברי הקבוצה אומר לי: ‘אני 20 שנה בארץ, אבל אף פעם לא יצא לי ככה לשבת ולשוחח על דברים מאוד קרדינלים, מאוד משמעותיים’. עזבי פרויקטים, זה ברמה של לבוא וליצור את הדו־שיח הזה, ליצור את הדיאלוג הזה ולהגיד – אוקיי, אני יכול לדבר על כל דבר עם קבוצה כזו. אני חושב, שברמה האישית של כל אחד ואחד, זה כבר הישג בפני עצמו. כי אם אותו אחד יכול לדבר בקבוצה ככה וככה, מחר הוא יוכל ליצור עם אישתו יחסים יותר בריאים, כי הוא יוכל לדבר עם אישתו. אם לאישתו יש בלגאן הוא יכול להגיד לה – אוקיי, אז בואי נשב ונפתח את הקלפים, בואי נדבר על זה. בואי נפתור את הסוגיה הזו, בהידברות. בדיוק, בעיקר לפתוח את הבטן” (ר, 1, 36).

כזכור, בפגישה הראשונה של הקבוצה הגדירה המנחה שני יעדים מרכזיים לקורס המתנדבים: למידה ועבודה בצוות. מבחינת יעד הלמידה הייתה להטרוגניות הקבוצתית תרומה חשובה, משום שהיא אפשרה לצעירים ללמוד מפני המבוגרים על המנהגים באתיופיה, לגברים ללמוד מהנשים מה עובר על נשים מוכות וכו'. מבחינת היעד המשימתי, ההטרוגניות יצרה קשיים הן בצד המשימתי והן בצד החברתי. ביחד עם המרכז השני נעשה מיפוי של חברי הקבוצה בהתאם למסוגלותם לקחת חלק פעיל בביצוע הפרויקטים. (ההערכה של ועדת התפעול הייתה שמתוך 20 המתנדבים, 5-6 מתנדבים ישתלבו בתכנון הקורס לשמגלון'. 5-6 מתנדבים ישתלבו בביצוע הפרויקטים. 5-6 מתנדבים יובילו את הפרויקטים כמנהיגים, ו-5-6 מתנדבים יועשרו ברמה האישית אך לא יהיו פעילים בהמשך. הנחת הוועדה הייתה שכל המשתתפים יועשרו ויועצמו ברמה האישית, כולל אלה שלא יהיו פעילים ממש). בסופו של דבר המתנדבים התחלקו לשתי ת־קבוצות: ת־קבוצה אחת, של צעירים, שביצעה את הפרויקטים ות־קבוצה שנייה, של מבוגרים, שנהנתה מהלמידה בקורס ללא ביצוע הפרויקטים. בטקס הסיום בלטה מאוד החלוקה הזו מאחר ושתי ת־הקבוצות ישבו פיזית



בשני צדדים שונים של האולם. יחד עם זאת המתנדבים משתי הקבוצות קיבלו תעודה וזה עם סיום הקורס. הרכב זה לא פגם באווירת העבודה בקבוצה, כל עוד הקורס נמשך. למיטב ידיעתנו, מבחינה חברתית, הצעירים התגבשו לתת קבוצה חברתית ונהגו להיפגש, בעידוד מרכז התכנית והקורס, אחת לשבועיים מחוץ למסגרת הקורס, לשמוע הרצאות, לדון על מה שקורה בקורס ולבלות. לעתים גם נפגשו לאחר סיום מפגשי הקורס. כל המשברים שהקבוצה עברה נדונו בפורום זה, והשפיעו על מה שהתרחש בתוך הקורס. בין הצעירים נרקמו יחסי ידידות שממשיכים להתקיים גם היום. ניתן לומר שהצעירים הפכו לגרעין הביצועי של הקורס, בעוד שעצם ההשתתפות של המבוגרים נתן לו את המשקל המוסרי ואת הלגיטימציה הקהילתית לטפל בנושא האלימות המשפחה בתוך הקהילה. אנו סבורות שהלקח העיקרי מניסיון זה הוא החשיבות הרבה שיש למפגש הבין-דורי והבין מגדרי בתכנית מסוג זה, הן מבחינת הלמידה והן מבחינת חלוקת התפקידים בתוך הקבוצה. הגיבוי המוסרי של הקהילה חשוב באותה מידה כמו ביצוע הפרויקטים, במיוחד כאשר מדובר בתהליך של שבירת טאבו חברתי בנושא של אלימות במשפחה. "יכולת תרבותית" של מנחים בקורס כזה תבטא ביכולת לקרוא נכון את המפה הקבוצתית בתוך ההקשר התרבותי שלה, כפי שנעשה בתוך התכנית הזו.

#### תפקידי המתנדבים

המתנדבים עמדו בליבו של השלב הראשון של התכנית. תפקידיהם כללו, התנדבות, גישור תרבותי, גישור מוסרי, וביצוע פרויקטים שיזמו. התנדבות – כמתנדבים היה מצופה מהם להשתתף בתכנית ללא קבלת תגמול חומרי ולתרום מזמנם לטובת התכנית והקהילה. כפי שכבר ראינו, המתנדבים התגייסו לתכנית ממניעים שונים: לימודים, קבלת תעודה, מציאת עבודה, חיפוש אחר מסגרת חברתית ותרומה לקהילה. התרשמו שחלק מהנשים הגיעו גם כדי ללמוד כיצד להימנע מאלימות מצד בני זוגן, למרות שהדברים לא נאמרו במפורש. אולם מעבר למניעים הללו הסתתרה התנדבות הרבה יותר עמוקה: כל אחד מהמשתתפים התנדב, למעשה, להיות "שובר הטאבו" בנושא האלימות בקהילה. כלומר: המתנדבים הם אלה שבמודע הסכימו לשתף פעולה עם הממסד ולראשונה לנהל שיח גלוי על נושא האלימות בין בני זוג בקרב בני עדתם. המשמעות של ההתנדבות הזו מבחינתם היא, שהם היו מוכנים לחשוף את עצמם לאנשי הממסד ובאותו זמן להעמיד את עצמם במבחן מתמשך אל מול קהילתם. זאת תוך מודעות לעובדה שכל מעידה מצידם הייתה נקלטת מיד על ידי עיניהם הבוחנות של אנשי הקהילה והייתה עלולה לגרום סנקציות אישיות כלפיהם. אחת העדויות לתהליך זה הוא סיפורו של אחד המתנדבים אשר רצה להשתתף בהצגה שהכינה הקבוצה שעסקה בהסברה באמצעות תיאטרון. אשתו הטילה "ווטו" על השתתפותו בהצגה מחשש שהוא ומשפחתו יפגעו מכך, מאחר והנושא של ההצגה היה רגיש. המתנדב התפשר בסופו של דבר על תפקיד מצומצם יותר ופחות שנוי במחלוקת.

גישור תרבותי – המתנדבים תפקדו, בו זמנית, כלומדים ומלמדים. כמלמדים הם התבקשו לספר למפעילי התכנית ולמורים בקורס על נורמות ההתנהגות במשפחות יוצאת אתיופיה

בעבר והווה, ועל הדרכים המקובלות להתמודדות עם קונפליקטים וזגיים. מלכתחילה היה מצופה מהם לחשוף מידע, שלא נהוג לדבר עליו, על עצמם ועל קהילתם, לפני אנשים חיצוניים לקהילה. במובן זה הם מילאו תפקיד של נציגי הקהילה. כלומדים נחשפו המתנדבים לכמה רמות של למידה:

- \* למידה פרונטאלית שניתנה על ידי המורות בקורס ובעלי תפקידים שהעבירו מידע על נוהלי עבודה וחוקים רלוונטיים לנושא.
  - \* למידה חווייתית בהנחיית המורות של הקורס. הלמידה כללה סימולציות ותרגילים שבהם יכלו המתנדבים לעבד את מה שעובר עליהם ולהכין את עצמם לקראת תפקידי ההתנדבות.
  - \* למידה משימתית בהדרכת מרכז התכנית.
  - \* למידה מעמיתים – המתנדבים העידו שלמדו הרבה מאוד מעמיתיהם בתוך קבוצת המתנדבים: הגברים והנשים למדו זה מזה, כמו גם הצעירים והמבוגרים.
- גישור מוסרי – בראשית התכנית היה פער מוסרי גדול בין ההתייחסות של מפעילי התכנית לבין המשתתפים בה, בכל הקשור לאלימות בין בני זוג. המפעילים סברו שחשוב לדבר על הנושא בגלוי, המשתתפים חששו לפתוח נושא שהיה בגדר טאבו עד אז. הגישה המשתפת שננקטה על ידי מפעילי התכנית, אפשרה למתנדבים לפעול בנושא בקצב שלהם. השתתפות המבוגרים בקורס המתנדבים הייתה מעין גיבוי מוסרי לצעירים לפעול בנושא.
- ביצוע פרויקטים – בלחץ הממנים להרחיב את מעגל הנהנים מהתכנית, הוחלט על ידי וועדת ההיגוי הכללית שהמתנדבים יבצעו פרויקטים במהלך הקורס ולאחר סיומו. ביצוע המשימות דרש למידה של מיומנויות חדשות כמו: תכנון, עבודה בצוות, מיומנויות גישור ועוד.
- להערכתנו, הלחץ להפעלת המשימות והפרויקטים בשלב כל כך ראשוני של הקורס היה מוקדם מידי ושיקף את התפיסה המערבית של הממסד לגבי תוצאות של תכניות בקהילה בסדר גודל כזה. תפיסה זו עמדה בסתירה להצהרות של קובעי המדיניות שהם מכירים בכישלונם בטיפול בבעיה ושברצונם לשנות את הגישה וללמוד מבני הקהילה עצמם מה יש לעשות. ואמנם למשתתפי הקורס ניתנה הבחירה לגבי תחומי הביצוע של הפרויקטים, אולם אי תמיכת המוסדות מנעה את מימושה במרביתם. כך לדוגמה היו שני פרויקטים שעל נחיצותם הייתה הסכמה רחבה גם של הממסד וגם של המתנדבים: הפקת חוברת הזכויות באמהרית והתיאטרון. הקבוצה שעבדה על חוברת הזכויות לא קיבלה תמיכה ממוסדות הרווחה ולכן הפרויקט לא מומש. עבור התיאטרון הייתה הצלחה בגיוס משאבים כספיים ולכן הפרויקט מומש והמשיך לפעול במשך שנתיים. לאור התוצרים המוגבלים הללו נראה לנו חשוב להסב את תשומת לבם של קובעי המדיניות, שיש להבטיח מראש כספים שיאפשרו את מימושם של כל מרכיבי התכנית, במיוחד כאשר מדובר בעבודה עם תרבות שבה אי קיומן של הבטחות פוגע מיידית באמון ובעקבותיו בסיכוי לממש את היעדים של התכנית.

*"אמרנו שאנחנו בעצם, אחד הדברים שאנחנו רוצים לכוון אותם חוץ מלדבר על אלימות ועל מה זה אלימות והבנת האלימות וכלים ולאן לפנות ומה לעשות וכל הדברים האלה, שאת זה עשינו בפעמים האחרונות, אנחנו רוצים להכין אותם לעבוד ביחד, איזשהו*

מחברות שלהם לקהילה סביב הנושא של, מה שנקרא פרויקטים. שכל אחד כל שניים, כל עשר, לא חשוב כמה, ייקחו על עצמם איזושהי מחויבות לתוך הקהילה, לעסוק בנושא של אלימות. ואז היה צריך לדבר קצת גם על מה זה פרויקט, איזה בעיות הם רואים ובמה הם רוצים לעסוק ומה זה פרויקט... כל הדברים האלה, שהם נורא מסובכים והם מחייבים, הם יוצרים איזושהי אחריות ומחויבות אצל האנשים שלא בטוח שהם היו מחויבים ואחראים כי הם לא הבינו בעצם מה הם צריכים לעשות, מה הם אמורים בחוזה הזה לעשות ומה אנחנו אמורים לעשות" (מורה בקורס, 14.8.02, 54).

בציטוט זה מפיה של אחת המורות, מעלה ממד נוסף הקשור בהון האנושי של התכנית. ממד זה הוא ממד הציפיות. "מה הם צריכים לעשות... ומה אנחנו אמורים לעשות...". בחינת ההלימה בציפיות של המשתתפים (ראה לוח 5, נספח 7) מעלה שניכרת שונות בציפיות המשתתפים בהתאם למיקומם בתכנית. קובעי המדיניות ראו את התכנית כפרספקטיבה רחבה ולכן ציפיותיהם התחלקו בין הרצון להפחית את שיעורי האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה, לבין רצונם להכליל מתוך הניסיון הנוכחי למודל עבודה ודרכי התערבות מקצועיים. כך לדוגמה, המפקחת על קליטת עליה בשרות הקהילתי ומנהלת בית הספר המרכזי לעובדים בשירותים החברתיים בבאר שבע (משרד הרווחה) רצו בלמידות אותן יוכלו להכליל אחר-כך לשירותים ולקורסים אחרים. ברוח זו גם הוגדרו שניים מיעדי התכנית בהצעה שהוגשה למשרד הרווחה (הצעת פרויקט, פברואר 2001). מנהלת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה ומרכזי התכנית ציפו לתוצרים עבור הקהילה וקיוו שהתוצרים ייווצרו תוך כדי הלמידה ההדדית בקורס המתנדבים. המתנדבים לעומת זאת, הגדירו ציפיות קונקרטיות יותר שזעו על רצף שבין תרומה הוליסטית לקהילה ועד למטרות אישיות, כמו: הכרות עם אנשים נוספים ומציאת עבודה. היועצת החיצונית ושותפתה ניסו לתווך ולגשר על הפערים בציפיות בין קובעי המדיניות לבין המתנדבים. ניסיון כזה מבוסס בציטוט מפי היועצת החיצונית בעת שהציגה למתנדבים את מטרות הקורס בפגישה הראשונה. בהצגה זו היא ניסתה לתרגם את הפערים בציפיות לשלשה יעדים מרכזיים: למידה הדדית, עבודה בצוות ובניית מודל להתערבות רגישת תרבות בנושא האלימות בין בני זוג. למרות הפער בציפיות התרשמנו שהמכנה המשותף של מניעת האלימות בין בני זוג, יצר שפה משותפת בין הרמות השונות של המשתתפים בעיקר בוועדות ההיגוי והתפעול. יחד עם זאת, כפי שכבר ראינו, ברמה של קורס המתנדבים, הפער בציפיות יצר מידי פעם משברים שאיימו על האמון שהם נתנו במסד.

מספר משברים בולטים נבעו מהפער בציפיות:

המשבר הראשון אירע עם ביטולו של סוף השבוע שהובטח למתנדבים בקורס המתנדבים. למרות שהביטול אירע שלא במתכוון והיה תוצר של שביחה מתמשכת במשרדי הממשלה, נכזבה ציפיותם של המתנדבים לסוף שבוע חברתי ומגבש. אי מילוי ציפיותיהם בתחום זה, הצטרף לאכזבה קודמת שנגרמה להם עקב הפסקת החזר הוצאות הנסיעה שהובטחו להם עם גיוסם לקורס. אכזבות אלה יצרו חוסר אמון שבעקבותיו הם דרשו לדעת כיצד מושקע הכסף שמוקדש לתכנית. אנרגיה רבה הושקעה על ידי כל המשתתפים בתכנית כדי לשקם את

האמון לאחר המשבר הזה. המתנדבים התכנסו ללא המנחות וביטאו תסכול עז. תוך כדי דיון סוער בינם לבין עצמם, עלו הצעות קיצוניות עד כדי שבירת הכלים ויציאה מהתכנית. כמה מהמתנדבים שרואיינו על ידנו ציינו אירוע זה כנקודת מפנה מבחינתם. נקודת מפנה שבה חלק מהמשתתפים עזבו ואילו אלה שנשארו התחזקו ומחויבותם לקהילה גדלה. יש לזכור שבמקביל למשבר הזה התרחשה, בלי קשר לארוע, גם עזיבתו של המרכז הראשון, ויתכן שחלק מהעוזבים את הקורס עשו זאת בעקבות עזיבתו. אחת ממשתתפות קורס המתנדבים מתארת זאת כך:

*"אצלנו ברגע שהבטחתם לנו ולא קיימתם... ניסיתי לשכנע את הקבוצה שאנחנו נממן ואחרי כך יחזירו לנו את הכסף, אבל זה נתפס כל כך קשה, אני לא אשכח את זה את מבינה? זה קודם כל לא להבטיח דברים!... יש אנשים שעזבו אחרי המקרה הזה... אחר כך שכבר התפספסו לנו כמה שיעורים שהיועצת לא יכלה, ואחר כך שבוע גם לא נפגשנו בגלל שלא היה לנו מנחה. בקבוצה הזאת נפגשנו מידי פעם באותו יום שני, היינו נפגשים אחרי שהיינו מסיימים את הלימודים בשעה תשע עד 12 וחצי בלילה בערך. אז באותו יום, ברגע שלא היה לנו מפגש, אנחנו נפגשנו חלק מהקבוצה, אבל חלק מהקבוצה לא היו את מבינה? אז ברגע שמפגש אחד לא התקיים אז מילא, כי אנחנו נפגשים במפגש הזה. אבל ברגע שגם המפגש הבא לא התקיים, אז נפגע הגיבוש החברתי וזה פירק אותנו. הרבה חברה עזבו, לפחות 5-6 חברה (מתנדבת 3, 98).*

מבחינת שלבי ההתפתחות של הקבוצה (Garland, Jones & Kolodny, 1976) יתכן ואירוע זה ביטא את שלב ההתנגדות של הקבוצה ולכן קיבל משמעותו התעצמה מעבר לממדיו בפועל, אולם אין לפטור בכך את חשיבותו מבחינת בניית האמון עם המתנדבים ומבחינת הלמידה הבינתרבותית.

וועדת ההיגוי וועדת התפעול הופתעו מעוצמת התגובה של המתנדבים על ביטול סוף השבוע, למרות שהיועצת הבהירה מראש שזו עלולה להיות התגובה. שני גורמים הביאו לכך שאלה שנשארו בקבוצת המתנדבים לאחר המשבר יצאו מחוזקים יותר: הגורם הראשון היה המרכז שנפגש עם הקבוצה מחוץ לקורס ועימת אותם עם מטרת השתתפותם בקורס, כפי שהוא מעיד:

*"העובדה היא שאנשים בעצם גם באו ונשרו והלכו ואני אמרתי דבר אחד אמרתי חברה' הטקס סיום הזה, התעודה הזו היא משהו סימבולי זה משהו סמלי יותר, אבל לא בשביל זה אתם פה. אתם פה בשביל הקהילה. ולא בשביל התעודה הזו. והמבחן האמיתי זה עכשיו בפרויקטים. אבל מסתבר שחלקם לא מפסיקים לשאול מתי התעודה, מתי התעודה?... אמרתי להם חברה' אם אתם באים לתעודה, אל תבואו לפה. אבל אם אתם באים באמת מתוך מניע פנימי לתת לקהילה לשרת ולדאוג - אז כן. ואז באמת אנשים הבינו את גודל האחריות שלהם וניסו ככה באמת לנסות חלקם... תראי אם אנחנו באמת מנסים לראות גם את ההתליך בתוך הקבוצה גם בהרכב של הקבוצה, יש חברה' שהם*

שוב מודעים ממש מתוך תובנות מאד עמוקות לנושא שלאט לאט יתחיל ככה לחלחל להם ויש חלקם שהם מבינים ולא מבינים, את גודל האחריות (ר, 2, 11).

הגורם השני, הייתה היועצת שהחליטה להפוך את האירוע לאירוע למידה בנושא של איך מבררים אי הבנות. המתנדבים הוזמנו לפגישה עם וועדת ההיגוי ובה הוסבר להם מה נעשה בתקציב. כמרכזן האירוע שהביא למשבר (ביטול סוף השבוע) נותח ביחד עם. אלה המתנדבים שהשתתפו בפגישה יצאו בתחושה של מחויבות חזקה יותר לקהילה. גם היועצת וחברי ועדות ההיגוי והתפעול העריכו שהתחזקו כתוצאה מהמשבר. המשבר השני אירע עם סיום הקורס. חברי קבוצת המתנדבים שהמשיכו לעבוד על הפרויקטים חשו נעזבים על ידי מנהלי התכנית.

"לחשוב שמגיע יום שני ואנחנו לא פוגשים את הקבוצה. אנחנו רוצים כבר עוד פעם לגבש את הקבוצה... אנחנו מנסים עוד פעם להחזיר את הגלגל של הפגישות, אחרי מה שהיה לנו סבב פגישות שהיה לנו. את מבינה? זה כ"כ חסר זה כבר. אין, אבל הנה אנחנו בתתי קבוצות ואנחנו גם בקשר טלפוני אחד עם השני וגם נפגשים מידי פעם באירועים דברים כאלה זהו! מה אני אגיד לך. אנחנו עדין שומרים על השרשת" (מתנדבת 3, 73).

מספר גורמים הוסיפו לתחושה זו:

\* טקס הסיום היה מאכזב מבחינתם מאחר שלא זכה לתהודה המקווה בתוך הקהילה ובתקשורת.

"לא עזרו לנו להביא עוד אנשים מבני העדה עם אוטובוס כדי שיהיה לנו הרבה ייצוג... לקחנו בחשבון שכל אחד מביא את המשפחה שלו, או אין צורך להביא עוד יותר עוד אנשים כי אין מקום. זה היה השיקול אבל פה ושם אני אומרת לך לא היה ייצוג, איך קוראים לזה? וחוז' מזה זה היה כ"כ לחוץ. אני ידעתי על זה רק שבוע כמו נגיד היום או ידעתי על זה רק לשבוע הבא. את מבינה? אבל אפשר לכפות על זה, אפשר לסיים את זה בצורה אחרת. היו לנו גם ציפיות אחרות, שיגיעו מהטלוויזיה של האתיופים, לדוגמה. אני ציפיתי לראות מוזמנים אחרים שנתתי את השם שלהם, אמרו: הם לא שותפים לפרויקט, לדוגמא... נשמנו לרווחה שזה נגמר אבל לא חשבנו שהסיום יהיה ככה (מתנדבת 3, 147).

עדות זאת מעלה שאלות לגבי טיב הקשר שנוצר בין המשתתפים בתכנית לבין הקהילה.  
\* המרכז השני התפטר עקב אי מציאת מימון להעסקתו. יותר מאוחר הוא חזר בו מההתפטרות והמשיך לעבוד עוד כשנה בתכנית, אולם הארוע כבר הכה גלים בקרב המתנדבים הממורמרים.

\* וועדת ההיגוי הכללית נכנסה במרץ לתכנון הקורס לשמגלוח' והמתנדבים חשו שתשומת הלב מוסטת מהם, בעוד הם הרגישו שעדיין אינם בשלים לעבוד על הפרויקטים באופן עצמאי.

- \* המרכז למניעת אלימות שהיה ביתם החל להתמלא בפעילויות וקבוצות נוספות ולא אחת נאלצו לבטל את התכנסותם המתוכננת במקום עקב פעילות שתפסה את המקום ולא הוצע להם מקום חלופי למפגש.
- \* חשיפה של מערכת יחסים אלימה שהתקיימה בין שני משתתפים מרכזיים בקורס המתנדבים שהסתיימה במעצר הגבר. המתנדבים תפסו את האירוע ככישלון קבוצתי ואישי.

*"מצטערים שזה קרה, סיטואציה קשה לכולם, חבל שלא היינו כאן קודם, אולי היינו מונעים את הפיצוץ. קשה להאמין שזה קורה. אם דבר כזה קרה אצל אנשים שלמדו פה, קשה לקבל את זה. גם הוא צריך לקבל עזרה, מקווה שהאמת תצא לאור" (פרוטוקול 27, 5). "הקבוצה קיבלה זעזוע מוח... (שם, 34). "לא הבחנו, זה מה שכואב..." (שם, 84). "הם לא שיתפו אותנו, אולי אנחנו לא קבוצה?" (שם, 3).*

קבוצת המתנדבים שהייתה מגובשת למדי עם סיום הקורס, התפצלה לתתי קבוצות שחלקם המשיכו לבצע את הפרויקטים למרות הכול, בעוד אחרים לא המשיכו בפעילות. האחרונים נפגעו וכעסו כל כך, עד שהיה קשה לנו, המעריכות, לשכנע אותם להגיב על דוח ההערכה.

הלמידה העיקרית שלנו מאי ההלימה בציפיות היא שיש להקדיש זמן כדי לברר את הציפיות של כל המשתתפים בראשית ביצוע התכנית ולהמשיך בתהליך זה במהלך כל התכנית. בדרך זו ימנעו משברים הנובעים מפערים בציפיות. לפני שנעבור לפרק המעריך את שלב ב' של התכנית בו התמקדות הייתה על טיפוח מנהיגות בתוך הקהילה, נציין שלמרות שהתכנית לבניית המנגנון המגשר לא הוטמעה בתוך המערכות הקיימות, היו לתכנית כולה תוצאות משמעותיות נוספות שיפורטו בהמשך, כמו: הקורס לשמגלוץ והפעלתם אחר-כך כ"מועצת חכמים" בפיתרון סכסוכים במשפחה, פיתוח מודל לתכנון והפעלת תכניות רגישות תרבות מהסוג המתואר כאן, והסרת הטאבו על נושא האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה.

## 2.2 טיפוח המנהיגות המסורתית (השמגלוץ) וגיוסה לנושא האלימות בין בני זוג

השמגלוץ' הם חכמי הקהילה שמילאו באתיופיה תפקידים מגוונים, בעיקר בתחום היחסים שבין אדם לחברו – ענייני אישות, חיכוכים במשפחה המורחבת ובין שכנים, דיני נפשות וסכסוכי ממון. הם מילאו, במידה רבה תפקידי דיינים ופוסקים (שבתאי, 1999. עמ' 75; המחלקה ליישום שיטור קהילתי, לוד, 2001). מפי השמגלוץ שמענו שכאשר בעל היה מכה את אשתו והעניין היה מגיע לברור אצלם, היו מספר שלבים לטיפול בסכסוך (ראה גם המחלקה לשיטור קהילתי, לוד, 2001; בן-דוד, 1999). הצד המעורב או הגורם המפנה היה בוחר שמגלה המקובל על שני הצדדים ואדם נוסף שהיה ערב להבטחת התהליך וקיום ההסכמים. כתנאי להתערבות השמגלוץ' הצדדים היו מתחייבים להפסיק את הסכסוך בעת הברור ולקבל את החלטת השמגלה בסופו. לאחר שהשמגלה היה שומע את כל הצדדים, הוא היה מציע הצעות

פשרה ובמידה ואחת מההצעות התקבלה היה נערך טקס קבלת ההסכם. לאחר ההסכם ניתן היה לערער תוך פרק זמן מסוים אך הפרת ההסכם הייתה מביאה לענישה שנקבעה מראש. אם הפיוס לא עלה יפה השמגלוץ היה נותן את תמיכתו לפרוק הזוגיות ולגירושין. בארץ, נחלש מאוד מעמדם של השמגלוץ. היחלשות מעמדם חלה הן מאחר שהממסד הישראלי הדתי לא אימץ לקרבו את בעלי התפקידים ואת סמכויותיהם המסורתיות, והן מאחר שהדור הצעיר שגדל בארץ והנשים שלמדו את יתרונות ההיעזרות בממסד הישראלי, נמנעו להשתמש בשירותיהם. למרות זאת תפקידים מסורתיים אלה לא נעלמו לחלוטין ויש עדיין רבים הנעזרים בשירותיהם (קסן, סופר וקידר, 2005). כפי שמעיד המרכז השני של התכנית בציטוט הבא:

*"הדור הצעיר לא מעדיף את השמגלוץ בכלל. אבל זקני העדה והיותר מבוגרים מעדיפים את השמגלוץ מאשר להוציא החוצה, לספר את כל הסודות שיש בבית למשרדים וגם יש את הבעיה של השפה. מעדיפים ללכת לשמגלוץ מאשר לקחת מישהו שיתרגם וידע את כל הסודות של הבית. השמגלוץ גם שומרי סוד בדרך כלל. אז הנשים מעדיפות ללכת לשמגלוץ ולהסביר" (מרכז התכנית).*

באתיופיה היה הליך הבוררות אצל השמגלוץ ברירת המחדל בפיתרון סכסוכים. בארץ הליך זה הוא אופציה אחת מיני מספר אפשרויות. מאחר שכדי להיעזר בשמגלוץ נדרשת הסכמה של שני הצדדים לבוררות, ולעיתים זהו תהליך ארוך, ומאחר שהמוסדות החברתיים בישראל ממהרים להתערב, הרי שבסופו של דבר רבים מהסכסוכים אינם מגיעים לידי מיצוי בבוררות אצל השמגלוץ (בן-דויד, 1999). זאת בנוסף לעובדה שחלק גדול מהנשים מעדיפות להיעזר במוסדות החוץ עדתיים מטעמי כדאיות. מתאר אחד מבני הקהילה שהיה חבר בוועדת ההיגוי:

*"באתיופיה במצב של סכסוך מגיעים לשמגלוץ. השמגלוץ האלה שוקלים את שני הצדדים, גם של הבעל וגם של האישה. אומרים להם "אתה תוותר", "את תוותר". הדבר הזה חסר כאן בארץ. מצד אחד הנשים מעדיפות יותר את המשרדים מאשר את השמגלוץ, כי השמגלוץ לא הולך לפי החוק, אלא לפי המסורת. כאן הנשים מעדיפות ללכת למשטרה כי יש להן יותר זכויות" (חבר בוועדת ההיגוי).*

בסוף שנות ה-80 החלו המוסדות בארץ להפעיל שמגלוץ לשם עזרה בפיתרון סכסוכים במשפחה. אלה פעלו בחסות עמותת ביתאצ"ן שהוקמה בסיוע ג'וינט ישראל ומשרד הרווחה, במטרה להוות מרכז מידע וייעוץ בנושאי משפחה לאנשי השירותים השונים (מולה, 2004). במסגרת זו פעלו שלשה שמגלוץ בצמוד למחלקה לשירותים חברתיים של עיריית באר-שבע. הם קיבלו קהל ולעיתים עבדו בתיאום עם עובדי הרווחה, אולם הפעילות התנהלה על "אש קטנה" ולא ענתה על הצרכים.

במהלך העבודה של וועדת ההיגוי של התכנית ובעקבות הדיונים בקורס המתנדבים, התברר שיש צורך להרחיב את עבודת השמגלוץ ובעיקר לתת להם כלים ומסגרת עבודה ממוסדת

ומוכרת יותר. מטרת התכנית הייתה להכשיר את המנהיגים המסורתיים לתפקיד מגשרים בסכסוכים זוגיים ויועצים לאנשי מקצוע, על ידי העשרתם בידע תרבותי על חוקיה ומנהגיה של החברה הקולטת. ההנחה הייתה שלאחר ההכשרה ניתן יהיה לשלבם כמגשרים ויועצים בשירותי רווחה שונים המטפלים בסכסוכים זוגיים. לאחר כניסתו של מרכז התוכנית החדש שלקח את נושא השמגלנה כנושא מרכזי בעבודתו, בשנת 2003, הוקמה וועדת התפעול לתכנית זאת, זמן קצר לאחר מכן נפתח קורס ההכשרה לשמגלון' והיום הם מתפקדים כיועצים ומגשרים כיחידים וכקבוצה תחת המטריה של המרכז לגישור קהילתי בבאר־שבע.

## 2.2.1 תהליך טיפוח השמגלון' למנהיגות בנושא האלימות בין בני זוג

בתהליך טיפוח השמגלון' למנהיגות בנושא האלימות ניתן לזהות מספר תקופות: בתקופה הראשונה שנמשכה כחמישה חודשים, הועשרו השמגלון' בידע על מבנה החברה הישראלית וחוקיה. בהתאם לעקרון הלמידה ההדדית הם גם העשירו את מנחי הקורס והמרצים האורחים מניסיונם ביישוב סכסוכים בין בני זוג בגישה המסורתית. במקביל הם נפגשו עם נציגי ארגונים שונים העוסקים בסיוע ופיתרון בעיות משפחתיות בקרב קהילת יוצאי אתיופיה (כמו: עובדים סוציאליים מתחום הזקנה, מרכזי קליטה, משטרה, אלימות במשפחה, גישור, משפט, סמכויות דתיות ועוד). בתקופה זו הקבוצה לוותה ביועצת/מדריכה, במרכז התכנית ובמרכז הקבוצה שהגדירו ביחד עמם את התכנית ואת מסגרת המפגשים. בתקופה השנייה שנמשכה כחצי שנה, הקבוצה נפגשה לעתים רחוקות יותר לצרכי הדרכה. בתקופה זו לא היה לקבוצה מקום קבוע לפגישות. במקביל התרחשו מספר תהליכים חשובים. ראשית, היועצת החיצונית סיימה את עבודתה הפורמלית, והמשיכה, אמנם, ללוות את התכנית ואת השמגלון' בהתנדבות – אך לא הנחתה יותר את הקבוצה באפן ישיר. בנוסף, מרכז התכנית נבחר למועצת העיר ועזב (למרות שנשאר מחויב לקבוצה). הקבוצה נשארה רק עם מרכז הקורס, בוגר קורס המתנדבים שגויס כעובד שכונתי למחלקה לעבודה קהילתית של עיריית באר־שבע. שנית, חברי הקבוצה החליטו להמשיך לפעול תוך מנהיגות עצמית. שלישית, הקבוצה התחילה לקבל פניות לייעוץ של השמגלון'. כתוצאה מכל התהליכים הללו, גיבשו חברי הקבוצה דרכי עבודה לפיהם הקבוצה תפעל בשתי רמות. ברמה של הפורום הכללי של הקבוצה, וברמה של צוותי אד־הוק. לכל פנייה הוקם צוות אד־הוק שהותאם למקרה לפי קריטריונים של שפה, גיל, סוג הבעיה, קרבה משפחתית וכו'. מידי פעם נפגש הפורום הכללי לצורך עדכונים מצוותי האד־הוק. בשלב זה הקבוצה דורשה מפרנסי העיר מקום מפגש קבוע שיאפשר להם לעבוד ביתר יעילות ולקבל פניות ישירות מחברי הקהילה. בתקופה השלישית הנמשכת עד לכתובת דוח זה, השמגלון' פועלים כ"מועצת חכמים". באופן פורמלי נמצא להם בית בתוך המרכז העירוני לגישור בקהילה. העבודה השוטפת מתבצעת בשני ערוצים. ערוץ אחד בו נציגי השמגלון' יושבים בתוך שירותי רווחה וקולטים מיקרים או מייעצים, כמו לדוגמה ביחידת הסיוע שבבית המשפט ובעמותת "שבו בנים". ערוץ שני הוא קבלת פניות ישירות לקבוצה במרכז לגישור, הן מנותני שירותים והן על ידי אנשי הקהילה בעצמם. הקבוצה חיברה טופס גישור (ראהנספח מס' 8) ככלי עזר לעבודתה ולשם תיעוד עבודתה כלפי מרכז הגישור.



לאחרונה מונה לקבוצת השמגלוין' עובד קהילתי מנוסה שילווח אותם, ייתן להם הדרכה וימשיך לגבש עמם את דרכי עבודתם. ליווי זה הקריטי להמשך הצלחתם של השמגלוין'. לסיכום, נראה שעד לתקופה האחרונה הקבוצה עברה תהליך מוצלח של למידה והתגבשות, תוך הצמחה של מנהיגות שמאפשר לה היום לפעול באופן עצמאי בתוך הקהילה. חברי הקבוצה מתחילים להעביר את התורה לקבוצות אחרות של יוצאי אתיופיה בארץ וכן לעובדים מקצועיים. לאחרונה הוזמן אחד מהשמגלוין' הבכירים לספר על עבודתם בפני צוות רחב של מנהלות ועובדות סוציאליות ממרכזים למניעה וטיפול באליומות במשפחה מרחבי הארץ. למרות שכל הסימנים מעידים ש"מועצת החכמים" נמצאת בדרך הנכונה למיסודה בתוך שבין המערך הקהילתי המסורתי למערך הממסדי של החברה הקולטת, אנו סבורות שיש צורך ללוות אותה בהדרכה מקצועית, על מנת לעזור לה להתעדכן בחוקים חדשים, במגע עם המוסדות ובתייעוד מהלך עבודתם.

## 2.2.2 הקורס לשמגלוין' – תהליכים, תכנים ומשימות

הקורס לשמגלוין' (לפרוט התכנית ראה לוח 3, נספח מספר 4) הניב תוצאות במישור התהליכי, התוכני והמשימתי.

תהליכים – התוצר המשמעותי ביותר היה התגבשות הקבוצה לקבוצת מנהיגות הפועלת במשותף לקידום תפקידים ומעמדם של השמגלוין' בפתרון סכסוכים. ההתגבשות לקבוצת מנהיגים נבעה מיכולתם הטבעית לשמש בתפקידי מנהיגות ומהמוטיבציה העזה שלהם להתחזר לעצמם את המעמד שהוחלש לאחר העלייה ארצה. נטישת המלווים המקצועיים של הקבוצה לאחר סיום קורס חיוקה ודרבנה אותם לפעול באופן עצמאי. עובדת היותם מנהיגים טבעיים בלטה מרגע כניסתם לקורס, הם לקחו אחריות על השתתפות פעילה בקורס, דרשו להיות שותפים להחלטות ועם זאת היו פתוחים ללמוד את הכללים של החברה הישראלית. החלטתם לתעד את הקבוצה בווידיאו, היא דוגמה טובה לכך. המוטיבציה העזה להתחזר לעצמם את מעמדם הניעה אותם לדרוש לימודי עברית, להציע את עזרתם לנציגי שירותי הרווחה ולדרוש מראש העיר מקום מכובד בו יוכלו להתכנס באופן קבוע כ"מועצת חכמים". כאשר הופסקה עבודת היועצת, מרכז התכנית עזב לטובת מושב במועצת העיר ומרכז הקורס לא הופיע לפגישה מתוכננת, ניהלו המכובדים את הפגישה בעצמם, תוך הבנה שהמשך פעילותם תלויה אך ורק בהם. הפגישה נוצלה לשם ניסוח מכתב לראש העיר ולשם קביעת דרכי עבודה עצמאיים. אנו כמעריכות נכחנו בפגישה זו שהייתה עוצמתית במיוחד ולמענו הם השתדלו לדבר בעברית ככל שיכלו.

חשוב לציין שגם במהלך הקורס בלטה העצמאות והנחישות של השמגלוין' ברצון להבין ולמצות כל נושא שעלה, להביע דעתם ולהשוות בין מה שקיים בארץ לבין מה שהיה נהוג באתיופיה.

הדוגמה הבאה ממחישה אפיונים אלה. בפגישה החמישית של הקורס הגיע אחד ממכובדי הקהילה וביקש להצטרף לקורס למרות שלא עבר מיון ראשוני. מרכז התכנית והיועצת הסבירו לו שהקורס נסגר למשתתפים חדשים וישמחו לשתפו בקורס הבא. המכובד לא

וויתר, נשאר בפגישה ובסיומה ביקש מחבריה לשכנע את מרכז התכנית לצרפו בכל זאת לקורס. השמגלוץ' נכנסו לדילמה, מחד לא יכלו לומר "לא" לקולגה המבקש ללמוד מחשש לפגוע בכבודו, מאידך הם הבינו את נימוקיו של מרכז התכנית בצורך לשמור על הגבולות של הקבוצה. מרכז התכנית, שגם הוא ממוצא אתיופי, היה בקונפליקט והיה תחת מתח רב משך כל הפגישה. מצד אחד לא יכול היה לפגוע בכבודו של אותו מכובד (ולהגיד "לא" זו פגיעה בכבוד). מצד שני ידע שאם יתפשר זה עלול לפגוע בהתפתחות הקבוצה וכן בסמכותו המקצועית. השמגלוץ' דנו בעניין בכובד ראש ובסופו של דבר החליטו לתמוך בעמדת מרכז התכנית. הם עצמם הסבירו למכובד שבשלב זה לא ניתן להצטרף משום שהפסיד חומר רב וכן משום שאחד מהכללים לקבלת תעודה בסוף הקורס היא נוכחות בכל המפגשים והובטח לו שיוכל להצטרף לקורס אחר במידה ויפתח.

תכנים – במהלך הקורס רכשו השמגלוץ' מידע רב על חוקי המדינה ומנהגיה במצבים של אלימות בין בני זוג. כמו כן רכשו ידע רב על שירותי הרווחה והמשפט בתחומים הללו. תוך כדי הלמידה ורכישת הידע הם היו עסוקים בניסיון למקם את עצמם ואת תפקידם בתוך המערך הקיים. העסיקו אותם שאלות כמו: מי הם? מה היא תרומתם הייחודית? האם יהיו להם סמכויות פורמאליות? האם יקבלו שכר או הכרה אחרת על עבודתם מצד הממסד? מה יהיה מעמדם הלא פורמאלי בתוך קהילתם לאחר השינוי?

חברי הקבוצה דנו רבות בסוגיות הללו וגיבשו עמדה לפיה עליהם להתחיל ולפעול בתקווה לבסס באופן הדרגתי את מעמדם, ממעמד של מתנדבים למעמד של מגשרים בעלי מעמד מוכר ומתגמל. את תרומתם הייחודית הם תפסו כהתערבות "משכינת שלום"; "עושים שלום", כתוצר של תהליך פשרני שבסופו צריך להיטיב עם שני הצדדים. החשיבה, בתהליך זה, מכוונת לסיום הסכסוך ולהנחלת השקט ולא לבידור "עם מי הצדק". לתפיסתם בידור הצדק משקף תפיסה משפטית מערבית ולא תפיסה גישורית מסורתית, לפיה השמגלוץ' מאזינים לסיפור האישי של כל אחד מהצדדים בנפרד, טרם תחילת תהליך הגישור. כך מתנהל תהליך הכולל הקשבה, חזרה אל הצדדים, דיון משותף, קביעת כללים ובדיקת יישומם ובסיום התהליך, אם הצדדים אישרו את ההסכם החדש לאחר הבדיקה המעשית, "ייחתם" הסכסוך ויבוא על פתרונו. הסמכות הגישורית, לפי גישתם, ניתנת להם מהפונים ולא מהממסד. השמגלוץ' מבינים שהסמכויות שלהם בארץ, אינן שיפוטיות וכי הן מוגבלות לתחום הייעוץ בלבד. בהתאם לכך הם ידעו לזהות מצבים שונים הדורשים מהם התערבות שונה מצדם. כמפורט להלן:

1) במקרה שבו החוק מחייב דווה או הפנייה לרשות מוסדית כלשהי אחרת הם יסבירו לפונים לאן עליהם להגיע על מנת לפתור את הבעיה ולא יפעלו במקום הרשויות הקיימות.

כדי להמחיש את רגישותם לגבולות תפקידם, נביא להלן מסמך שהוכן על ידי הקבוצה לאחר מפגש עם נציגי יחידת א.ק.מ (אגף קהילה-משטרה). במפגש, שהתקיים בתקופה שלאחר הקורס, נכחו 3 נציגי משטרה ששמשו בתפקידים שונים ביחידה זו. הם תיארו את ניסיונם החיובי בעבודה משותפת עם הקהילה, אך הביעו דאגה שהשמגלוץ' לא ישימו עצמם במקום אנשי המקצוע והשוטרים בעת הערכת מסוכנות. בתום הדיאלוג, ומתוך כוונות

הדדיות לעבודה משותפת ניסחו השמגלויץ' קווים מנחים לעבודתם עם השירותים השונים. (פירוט הקווים המנחים ראה נספח מס' 9), בו הם מציינים כי ברור להם שסמכותם כפופה למשטרה ובשום אופן לא תהיה חציה של הקו זה של התערבות במקרה שבו נעשתה עבירה על החוק.

2) במקרה שבו התקבלה פנייה על ידי פרט או גורם מוסדי כלשהו (עו"ס רווחה, עובד בית הדין לענייני משפחה וכו') והתקיים תהליך גישור שבסופו לא הושג פתרון לסכסוך, ידעו השמגלויץ' לייצג לזוג להתגרש או לפנות לגורם מטפל אחר. במקרה של הצעה לסיים את הנישואין ידעו השמגלויץ' לייצג לפונים כיצד לעשות זאת בצורה שתשמור על שלום המסגרת המשפחתית הרחבה ועל הילדים.

עם סיום הקורס הבינו רב המנהיגים שחוקי המדינה ומנהגיה במצבים של סכסוכים במשפחה שונים מאלה שהיו נהוגים באתיופיה. אולם היה מורגש שלא כולם הפנימו ידע זה באותה מידה. פערי ההפנמה באו לידי ביטוי בהתבטאויות שונות של חלק מהמנהיגים על השוויון בין המינים בארץ, על חוקי ההגנה על ילדים ועל האלימות כלפי נשים. על כך מעיד הדיון שהתקיים באחד המפגשים, בהתייחס לארוע ששודר בתכנית "העניינים שלנו" בטלוויזיה (תכנית אקטואליה באמהרית המשודרת בימי שישי בצהריים). במפגש תואר מקרה בו שוטרת בת הקהילה הותקפה באלימות על ידי בן זוגה שממנו רצתה להיפרד. הופנו אליה שמגלויץ' שייצגו לה לשמור את העניין בתוך הקהילה ולא לערב את המשטרה. מאחר שהפתרון לא הושג והבחור המשיך להטריד אותה היא פנתה למשטרה ובקשה את התערבותה. כתוצאה מכך היא גונתה בקהילה וחששה לצאת מביתה. רבים מחברי הקהילה הכירו את הבחור וטענו שעליה לסלוח לו. כשהועלתה השאלה בפני קבוצת השמגלויץ', ביקרו מרבית חבריה את פועלם והתנהגותם של השמגלויץ' במקרה זה. אולם אחד המשתתפים התעקש על גרסתו של הבחור. הוא טען שעל ידי הגשת התלונה היא הרסה לבחור את שמו ומעמדו, והתעלם מהעובדה שנעשה כאן מעשה אלים כלפיה. בדיון ציין השמגלה שזה סדר הדברים אילו הוא רגיל כל חייו והיה ברור שיידרש עוד דיאלוג ממושך עמו עד שיפנים את המשמעות של שוויון בין המינים.

משימות - במהלך הקורס ולאחריו גובשה דרך העבודה של השמגלויץ' וכחלק מתהליך הלמידה הם ניסחו את עקרונות העבודה שלהם בצורה שתתאים לשילובם בתוך מוסדות החברה הישראלית.

הצוות הרחב של השמגלויץ' ("מועצת החכמים") מונה בערך 12 חברים המתכנסים בצורה סדירה להתייעצות הדדית ולמידה. כאשר יש פניה לצוות באמצעות נותני שירותים, נבחר שמגלה שמתפקידו לבצע אינטייק ראשוני. המידע מועבר לצוות הרחב, ולאחר דיון ממונה צוות אד-הוק לטיפול בפנייה. צוות זה מונה מספר אי זוגי של חברים, כדי להגיע להכרעות במקרה של חילוקי דעות. הצוות המצומצם יכול לחזור ולהתייעץ בפורום הרחב במידת הצורך. לחילופין יכול כל אדם לפנות באופן ישיר לשמגלה, על פי בחירתו והוא זה שיטפל בפנייתו, תוך התייעצות עם הצוות הרחב. ברוב המקרים יעבדו מספר שמגלויץ' בסכסוך אחד.

כיום מתכנס הצוות המורחב במרכז העירוני לגישור בקהילה. מרכז הצוות, שהוא בן הקהילה ומשמש כעובד שכונתי במחלקה לעבודה קהילתית של עיריית באר־שבע, משמש גם כצינור לקבלת פניות מאנשי השירותים והעברת מידע חוזר אליהם.

נציגים של הצוות הרחב יושבים במוקדים שונים בקהילה. נכון להיום נמצאים נציגים כאלה בבית הדין לענייני משפחה, בלשכה לשירותים חברתיים ובמרכז עמותת "שבו בנים". הצוות מתכנן לשלוח נציגים שישבו במוקדים נוספים, כמו: מוקדים קהילתיים בשכונות, במשטרה, בבית החולים ועוד. בצורה זו הם מקווים להיות זמינים ונגישים יותר לאנשי הקהילה ולנותני השירותים.

הידע שנוצר מהליך גישורי שמבוצע על ידי צוות השמגלויץ נכתב ונרשם בפרוטוקול. פרוטוקול זה משמש לתייעוד ולמידה. במידה והפונה הופנה על ידי נותני שירותים נמסר סיכום של הגישור למפנה, בהסכמת הפונה. זה המקום לציין כי הצוות המורחב של השמגלויץ פועל כ"ארגון לומד". הלקחים המופקים מכל מקרה נלמדים הן בתוך הצוות והן ביחד עם הגורמים המפנים וכך הולכות ומתגבשות דרכי עבודה.

1) דרכי העבודה של השמגלויץ: נכון להיום השמגלויץ פועלים בשלושה מישורים: ביישוב סכסוכים בין בני זוג (גישור זוגי), במישור של ייעוץ לאנשי מקצוע ובמישור הקהילתי\ חברתי.

יישוב סכסוכים בין בני זוג:

להלן דרכי העבודה במצבים של יישוב סכסוכים בין בני זוג, כפי שנוסחו בקורס ביחד עם השמגלויץ והמשיכו להתגבש עם תחילת עבודתם:

\* כאשר זוג "מסוכסך" ("יש אש") מגיע למצב בו הם זקוקים לעזרה, הם יכולים לפנות ישירות לשמגלה, או דרך מתווכים, כמו: נותני שירותים, חברים, שכנים וכדומה.

\* השמגלה שומע במה מדובר וקובע להיפגש עם כל אחד מבני הזוג בנפרד. בשלב זה כל אחד מהצדדים בנפרד מקבל את הבמה לספר את הסיפור שלו.

\* מקום המפגש עם השמגלויץ פתוח לבחירת הפונים. לרוב המקום המוצע על ידי השמגלויץ לקיום המפגש הוא בתוך השירות ממנו בוצעה ההפניה, אך אם יעדיפו להיפגש במקום אחר – יתאפשר הדבר.

\* מסגרת הזמן לפגישות הבירור היא גמישה ובדרך כלל, אינה תואמת את דרכי העבודה של המסגרות הממסדיות המקובלות בהן ישנה הגבלה של זמן לכל פגישה (Nixon, Merkel-Holguin, Sicak, & Gunderson, 2000). נקודה זו היא מהותית במפגש בין הממסד לקהילה בכלל ולעבודת השמגלויץ בפרט. יש להעריך כאן גם את נכונותם של אנשי הממסד לקבל בסבלנות קצב עבודה שונה משלהם ולאפשר לתהליך להתקיים בלא הפרעה.

\* השמגלה, לאחר התייעצות עם הצוות המצומצם (או הרחב במידת הצורך) חוזר אל כל אחד מבני הזוג בנפרד ומשתף אותו בתובנות שלו לגבי השיחה עם הצד השני. באותה פגישה הוא מטיל על בני הזוג מטלות מעשיות (שיעורי בית) ומקבל את התחייבותם להפסקת האלימות כתנאי להמשך הגישור.

- \* לאחר פרק זמן של כשבוע לערך, הצוות המצומצם של השמגלויץ המטפל במקרה נפגש עם שני בני הזוג בחדר כדי לשמוע מהם היכן עומדת התלונה, האם יש שינוי ברצונות הצדדים, שיפור במצב היחסים והאם ניתן להמשיך עם מהלך הגישור במטרה להגיע לשלום בית. במקרה שהזוג או אחד הצדדים אינו מעוניין להמשיך בגישור ימליץ צוות השמגלויץ לזוג להיפרד. בנוסף הם ייעצו להם כיצד לעשות זאת בצורה שתמזער את הנזקים הצפויים להם, לילדים ולמשפחה המורחבת.
  - \* עם סיום התהליך נחתם חוזה. החוזה מסכם את ההחלטות וחותמים עליו כל הצדדים המעורבים: הצוות המצומצם של השמגלויץ, הפונים ואיש המקצוע המפנה. בשונה ממה שהיה מקובל באתיופיה החוזה אינו מגדיר סנקציות במצב של הפרת חוזה. החוזה מתווק בתיקם של המעורבים כחלק מתהליך הטיפול בהם.
  - \* במידה והחוזה מופר ובני הזוג פונים בשנית, השמגלויץ מעבירים את הטיפול לאנשי מקצוע וממשיכים לייצץ במידת הצורך.
  - \* במהלך הגישור מונחים השמגלויץ ע"י עקרונות פעולה וערכים המיועדים ליצור תנאים אופטימליים לדיון בסכסוכים. עקרונות וערכים אלה גובשו למסמך המופץ לקהילה ולבנותי שירותים מטעם הממסד (ראה נספח מס' 10).
- ליישום עקרונות הפעולה במהלך הגישור יש מבנה קבוע, היוצר את מרחב הגישור. בתוך מרחב זה מתאפשרת מידה של גמישות באלמנטים המרכיבים את הדיון.

#### יעוץ לאנשי מקצוע:

השמגלויץ נקראים מידי פעם לייצץ לאנשי מקצוע ונציגי ממסד בטיפולם ביוצאי אתיופיה. נכון להיום עיקר הפניות מגיעות מאנשי מקצוע שבארגון שלהם נוכח שמגלה באופן קבוע. הייעוץ יכול להינתן לאיש המקצוע עצמו או במקרים אחרים בשיחה משותפת עם הלקוחות. גם במצבים שבהם השמגלויץ נדרשים לייצץ הם פועלים על פי דרכי העבודה שגובשו. כלומר: השמגלה מקבל את הפנייה, מברר אותה ומביא אותה לדיון בצוות המורחב שעוזר לו במתן הייעוץ. כל תהליך ייעוץ מתועד ונלמד והלקחים המופקים מיושמים בייעוצים הבאים. אחד המוסדות בהם נעשה שימוש מסודר בשירותי הייעוץ של השמגלויץ הוא "יחידת הסיוע" שעל יד בית המשפט לענייני משפחה בבאר שבע.

"יחידות הסיוע" הוקמו לפי חוק (צו בית המשפט לענייני משפחה (יחידות הסיוע - כישורים מקצועיים ופיקוח מקצועי), התשנ"ו-1996) והחלו לפעול בשנת 1997 על ידי בתי המשפט לענייני משפחה. ביחידת הסיוע, בעזרת המומחים לכך, יכולים בני זוג מסוכסכים לקבל שירותי אבחון, ייעוץ וטיפול. על פי סעיף 5 (א) לחוק נקבע, שתפקידה של יחידת הסיוע לתת "בעצמה או באמצעות אחרים, שירותי אבחון, ייעוץ וטיפול בענייני משפחה, לרבות העמדת מומחים לרשות בית המשפט...". כמו כן, על פי התקנות, רשאי בית המשפט להפנות בני זוג ליחידת הסיוע לפי בקשת בן זוג לשם יישוב סכסוך. הגיעו בעלי הדין להסכם בדבר הסדר הסכסוך, רשאי בית המשפט לאשרו ולתת לו תוקף של פסק דין. הקשר עם "יחידת הסיוע" החל כאשר שופטת בית המשפט לענייני משפחה בבאר שבע,

נפגשה עם השמגלוין' במהלך הקורס. בעקבות מפגש זה היא הזמינה את משתתפי הקורס לביקור בבית המשפט וביחידת הסיוע. המפגשים היו מפרים לשני הצדדים בייחוד משום שהם פתחו את האפשרות לגייס את השמגלוין' לייעוץ כמומחים. המקרה הבא מתאר עבודה משותפת של השמגלוין' והעובדות הסוציאליות ביחידת הסיוע:

העובדת הסוציאלית ב"יחידת הסיוע" פנתה לייעוץ לשמגלה בהסכמת בני זוג מסוכסכים שהיו בטיפולה. האישה הוציאה צו הרחקה נגד בעלה עקב תלונה על אלימות. השמגלה נפגש ביחד עם העובדת הסוציאלית עם כל אחד מהצדדים בנפרד כדי לשמוע את הסיפור שלהם. לאחר השיחות השמגלה הגיע למסקנה שהבעל אינו משתף פעולה ולכן הגישור "תקוע". ביחד עם העובדת הסוציאלית הוחלט לפנות לצוות הרחב של השמגלוין' כדי לחשוב עמם ביחד על דרכי פעולה אפשריות. הצוות הרחב לבקשת השמגלה שטיפל במקרה. הם נפגשו עם הבעל ולא הצליחו להניא אותו מעמדתו. לכן הם השאירו את הבקשה לטיפולם של עובדי יחידת הסיוע כאשר ההמלצה שלהם היא לתמיכה בבקשת האישה להתגרש. התהליך נמשך זמן רב שלא תאם את קצב העבודה של יחידת הסיוע. נוצרה אי שביעות רצון על רקע זה. למרות שהיועצת החיצונית וצוות ההערכה עוד ליווה את השמגלוין' בהתנדבות, דוגמה זו מחזקת את הערכתנו שדרושה הדרכה מקצועית שתלווה את השמגלוין' במיסוד עבודתם מול הממסד. הפערים בקצב העבודה של הממסד ושל השמגלוין' הם אחד התחומים בהם דרושה עבודה רבה, הכוללת ויתורים ופשרות משני הצדדים.

#### פעילות קהילתית/חברתית:

השמגלוין' ערים לאירועי האלימות כלפי נשים בקהילתם ופעמים רבות הם טוענים: "לו היינו כאן האסון היה נמנע". אמירה זו הם מנסים להפוך למעשה ביוזמות השונות שאת חלקן נתאר להלן.

כדי לקדם את השיח בקהילה בנושא האלימות בין בני זוג, השמגלוין' הצטרפו להצגות של התיאטרון הקהילתי בהופעותיו בקרב קהלים שונים ולקחו חלק פעיל בשיח שהתקיים עם הקהל לאחר ההצגה. נוכחותם באירועים אלה נתנה לגיטימציה לפעילות התיאטרון ולשיח שבא אחריו. מאחר ונושא ההצגות נגע בסכסוכים בתוך המשפחה, הייתה זו הזדמנות מצוינת לדון בנושא באופן גלוי ולפעול למניעת התופעה. פעילות זו הופסקה בעקבות ההפסקה הזמנית בפעילות התיאטרון. ערוץ נוסף של הסברה הייתה החשיפה של פעילות השמגלוין' בנושא האלימות בין בני זוג בתכנית הטלוויזיה הקהילתית "בעיניים שלנו" (יוני, 2003), ובעיתון "ידיעות נגט".

קבוצת השמגלוין' עוקבת באופן שוטף אחרי אירועי אלימות המתרחשים בקהילה ומגיבה עליהם על ידי כתיבת מכתבים לקובעי מדיניות. כך אירע לאחר שנער ממוצא אתיופי רצה נערה ברחובות וכאשר גבר ממוצא אתיופי רצה את אשתו. במכתבים הם זועקים את מצוקת הקהילה התורמת למקרי הרצח הללו ומציעים את עזרתם במניעתם. מסרים אלה הועברו על ידם ישירות גם לנציגי ציבור עמם נפגשו ביוזמתם, כמו: עם ראש עיריית באר-שבע, הממונה על תיק הצעירים בעירייה, נציגי המשטרה ועוד.

להערכתנו, פעולות אלה הן חשובות ביותר וביאו לאט לאט להכרה בקבוצה זו כמוקד כוח.

### 2.2.3 כוחות מקדמים ומעכבים בטיפוח השמגלוץ'

כוכור, התכנית לחיזוק המנהיגות שמה לה ליעד להכשיר ולהפעיל את השמגלוץ' למניעה וטיפול באלימות במשפחה. אנו מעריכות שהתכנית הגשימה יעד זה בהצלחה. אמנם השמגלוץ' עדיין לא ממצים את מלוא הפוטנציאל הגלום בתפקידם ובמעמדם, אולם הנישה לפעולתם, יש להם מסגרת ארגונית מתאימה, הם מוכרים על ידי הממסד והרשויות ויש להם מנהיגות חזקה שתמשיך להציע אותם קדימה אם לא יושמו בפניהם מכשולים בלתי צפויים. נשאלת השאלה מה תרם להצלחת תכנית העובדה עם השמגלוץ'? אנו מעריכות שהגורם המרכזי להצלחת התכנית, הייתה העובדה שגם השמגלוץ' וגם השדה הקהילתי והמקצועי היו מאוד בשלים לתפקיד שנפתח בפניהם. השמגלוץ' המתינו למעלה מ-20 שנה להכרה בהם ובמנהיגותם וכאשר נפתחה בפניהם הדלת הם נכנסו אליה ברצון. חלקם כבר למדו עברית והכירו את המשטר הישראלי מספיק כדי לדעת שהם זקוקים לידע נוסף כדי למלא בו תפקיד בצורה אפקטיבית. אלה גם קיבלו את המנהיגות בתוך קבוצת השמגלוץ' והם אלה שמציעים אותה קדימה. הממסד הבין ששינוי מהותי במצב לא יבוא באמצעות שירות חיצוני אלא מתוך הקהילה עצמה והיה מוכן לתת בידי השמגלוץ' את הסמכויות המתאימות ובמיוחד להיות פתוח לקבל את דרכי עבודתם. המפגש בין השמגלוץ' לבין הממסד החברתי היה פורה ומוצלח במקרה זה.

בנוסף לכך, חשוב לזכור שהתכנית לחיזוק המנהיגות החלה לאחר שהסתיים קורס המתנדבים. כפי שראינו בהערכה של קורס המתנדבים, אחד התוצרים החשובים שלו הייתה הלמידה התרבותית ההדדית. מאחר שאותם האנשים הפעילו את שני השלבים של התכנית (מתנדבים ושמגלוץ'), היה להם "ידע תרבותי" עשיר מאוד בשלב השני. ידע זה עזר מאוד בעבודה עם ומנע טעויות על רקע המפגש הבין תרבותי במהלך ביצוע התכנית. כמו כן, חשוב לציין שהקורס לוהט על ידי ועדת תפעול שהיתה מורכבת בחלקה מבוגרי קורס המתנדבים שהגדירו מראש את הקריטריונים לבחירת משתתפי הקורס לשמגלוץ', תהליך שלא בוצע בקורס המתנדבים עצמו.

גורמים נוספים שתרמו ו/או עכבו את הצלחת התכנית לטיפוח המנהיגות:

א. מימון התכנית - לטיפוח השמגלוץ' הוקצו מראש משאבים כספיים לשם מימון מרכז הקורס והיועצת החיצונית שליוותה את המרכז והקבוצה ביעוץ, הוראה ותמיכה. מרב הציפיות שהיו למשתתפים מומשו והאמון בין השמגלוץ' למפעילי התכנית, הלך ונבנה ללא זעזועים על רקע זה. תהליך ההערכה היה חלק אינטגרלי מהתכנית החל מראשיתה, הודות למימון שהתקבל לצורך זה. השמגלוץ' הכירו בחשיבות תעודת התהליך וראו בכך אף הכרה נוספת בכבודם והוכחה בכך שהממסד מעוניין בידע ובכלים שלהם. הם סברו שהתעוד יכול לסייע בהפצת הידע והרחבת השיח גם בתוך הקהילה ולכן קיוו שאת הקלטות הוידאו של פגישותיהם ניתן יהיה לערוך לסרט שיופץ לקהילה. אולם יש לזכור שהתכנית היתה ראשונית והמימון הוקצב לפרק זמן מוגבל. עם סיום תקופת תכנית הפיילוט הופסק המימון של היועצת והקבוצה נותרה ללא הדרכה במשך זמן רב. רק בימים אלה, כמעט שנה לאחר סיום התכנית אוגמו משאבים בעזרת משרד הרווחה,

ג'וינט ישראל ועיריית באר־שבע לשם העסקת עובד סוציאלי קהילתי לליווי הקבוצה ולהדרכתה.

ב. מיקום מערכתי/ארגוני – התכנית לחיזוק המנהיגות פעלה בחסות אגף הרווחה, המחלקה לעבודה קהילתית בעיריית באר־שבע. רוב הפגישות של הקורס התקיימו במרתף של המחלקה לשירותים חברתיים של העירייה. מרכז הקורס השתייך ארגונית למחלקה לעבודה קהילתית והיא הייתה מיוצגת באופן פעיל גם בוועדת התפעול של התכנית. לאחר סיום הקורס התקיימו פגישות הקבוצה במרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה, או בעמותת "שבו בנים", עד אשר נמצא להם מקום במרכז העירוני לגישור קהילתי. השייכות הארגונית למחלקה לעבודה קהילתית תרמה להטמעה של עבודת השמגלוח' בתוך מספר שירותים קהילתיים לאחר השלב הראשוני ולאור זאת השילוב בתוך המרכז העירוני לגישור קהילתי היה כמעט מהלך טבעי. בהקשר זה מעניין לציין שלמרות שהושקעו מאמצים רבים מצד משתתפי התכנית להטמיע את היעוץ של השמגלוח' בתוך שירותי הרווחה כחלק מהטיפול בפרט ובמשפחה, דווקא שם לא צלח הדבר.

עם זאת חשוב לנו לציין, שהיעדר תהליך למידה מקביל לאנשי המקצוע בשירותי הרווחה השונים יצרה חוסר איזון בין התקדמותם של השמגלוח' לבין פתיחותם של אנשי המקצוע לעבודה משותפת עמם. ניתן להדגים פער זה באמצעות מרכיב הזמן. דרכי הגישור של השמגלוח' דורשים תהליך ממושך מבחינת הזמן בעוד ששירותי הרווחה ובתי המשפט לענייני משפחה פועלים בלחץ של זמן. תהליכי הגישור של השמגלוח' תובעים את שיתוף שני הצדדים בתהליך בעוד שארגונים אחרים, כמו המשטרה מסתפקים לא פעם בעמדתו של צד אחד. אנשי מקצוע רבים אינם מודעים למרכזיותו של ערך הכבוד בתרבות של ביתא ישראל ופוגעים בו. לעתים מחוסר ידע נגרם נזק בלתי הפיך לפרט ולמשפחתו. יש צורך לעבוד עם אנשי המקצוע במקביל לעבודה עם השמגלוח'.

ג. בעלי תפקידים – להצלחת התכנית תרמו כמה דמויות מרכזיות שליוו אותה: מרכז התכנית, מרכז הקורס, היועצת, צוות ההערכה ובמיוחד השמגלוח' בעצמם. מרכז התכנית – שנבחר בינתיים לחבר במועצת עיריית באר־שבע, שימש כתובת לקבוצה ופתח בפניה דלתות לאישי ציבור. חשוב לציין שבחירתו של מרכז התכנית למועצת העירייה נתמכה על ידי מרבית חברי הקהילה, בין השאר, בזכות פעולותיו בתוך התכנית. בהיעדר הדרכה מלווה לקבוצה, היה מצופה ממרכז הקורס למלא את החסר. אולם מאחר שלא היה בעל הכשרה מקצועית בעבודה סוציאלית הוא שימש בעיקר כמגשר בין הקבוצה לסביבתה וככתובת להפניית ייעוצים לקבוצה. כאמור, עבודתה של היועצת הסתיימה עם סיום המימון לתכנית, אולם היא המשיכה ללוות את הקבוצה והמרכז עוד זמן מה בהתנדבות, מאחר שחשה שהקבוצה עדיין זקוקה לכך כדי לפעול.

ד. השמגלוח' עצמם היו הגורם המרכזי להצלחת התכנית והתמדתו. כפי שכבר פרטנו, אנשים אלה הם מנהיגים טבעיים ובעלי מחויבות פנימית לקהילתם. מחויבות זו הניעה אותם להתקדם על אף המכשולים. כמו במקרה בו מרכז הקורס והיועצת לא הגיעו



למפגש. בשונה מקבוצת המתנדבים שפירשה אירועים מסוג זה כפגיעה באמון שהביאה ל"שבירת הכלים", השמגלוץ' ראו בכך מנוף לעבודה עצמאית. הם מצאו מקומות בהם יוכלו להיפגש גם כאשר לא הוקצה להם מקום כזה מטעם הרשויות ובמקביל דורשים מהרשויות למצוא עבורם מקום הולם.

דוגמאות כאלה ישנם למכביר וחלקם תוארו בדוח זה והם מצביעים על קבוצה של אנשים בעלי כוח ויוזמה, אנשים שמאמינים במה שהם עושים ואנשים שיפעלו על אף מכשולים שישומו בדרכם. אנו סבורות שיש סיכוי רב להביא לשינוי בקהילה ביחס לאלימות בין בני זוג באמצעות המשך טיפוחה של המנהיגות הזו.

#### 2.2.4 צרכים שיש לקדם על מנת לשמר את התהליך

מקום קבוע לקבלת קהל. לשמגלוץ' נחוץ מקום מפגש מכובד שבו הם יוכלו לפתח את תפקידם כ"מועצת החכמים". שם הם יכולים לקיים את הדיונים ביחס לסוגיות המובאות לפניהם וגם לקבל קהל בהתאם להחלטותיהם. במקום כזה חשוב שיהיו כל אמצעי התקשורת שנגישים לקהילה.

אנו ממליצות שהם ימוקמו באחד ממוסדות העירייה, כמו המרכז לגישור עירוני או באחת מחלקות הרווחה, ולא באחד מהמוסדות הקהילתיים שלהם. זאת מאחר שחילוקי דעות בין עדתיים (טיגרים ואמהרים) עלולים להדיר פונים פוטנציאליים. מיקומם במוסד עירוני יתן להם מעמד מוניציפלי שיוסיף על מעמדם המסורתי. מהמקום הזה יצאו נציגים של הקבוצה לשירותים שונים בקהילה וישמשו שם כרפרנטים של הקבוצה. בין השירותים הללו: מוקדים קהילתיים, בתי המשפט, מחלקות לשרותים חברתיים, מרכז למניעת אלימות, משטרה, חדר מיון במרכז הרפואי "סורוקה", משרדי הביטוח הלאומי ועוד. לנוכחותם הפיזית במקומות הללו עשויה להיות תרומה משמעותית לנגישותם הן לאוכלוסייה והן לנותני השירותים.

1. לימודי עברית - על מנת שעבודתם תהיה יעילה יותר, בעיקר ביחס לעבודתם מול גורמי הממסד השונים אבל גם מול צעירי הקהילה - יש לתת להם קורס ללימוד ולחיזוק העברית. זהו צורך שהוגדר על ידי השמגלוץ' עצמם ואנו תומכות בו. את אלה המתקשים ברכישת השפה חשוב שילווח מתורגמן.

2. הדרכה - השמגלוץ' זקוקים עדיין להדרכה מקצועית שתנחה אותם בעיקר בשלשה תחומים - בהרחבת הידע ביחס לחוקים ודרכי התנהלות בארץ, בדרכים להרחבת הפרישה הקהילתית ומפגשים עם הממסד הישראלי ובפיתוח תפקידם כמסבירים במניעה של אלימות בין בני זוג. נראה לנו שהאדם שישמש כמדריך/כה חייב/ת להיות בעל/ת כישורים קהילתיים ולעבוד יד ביד עם המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה.

3. הפצת התורה - קבוצת השמגלוץ' צריכה לפעול כארגון לומד מתעד את עבודתו ומפיץ את תורתו למנהיגים אחרים ולקהילות נוספות, לנותני שירותים ולאנשי מקצוע. עם התגבשותם של גופי ידע ודרכי עבודה יש מקום לפעול להפצת הידע גם ברמה של קובעי המדיניות. מומלץ שפעולות הפצת הידע תעשנה בשיתוף עם השמגלוץ' עצמם,

כמו שנעשה לאחרונה כאשר אחד מהשמגלוחין' דיבר בפני צוות מנהלות ועובדות של מרכזים לטיפול ומניעה של אלימות במשפחה בארץ.

### 2.3 פיתוח רגישות תרבותית בקרב אנשי מקצוע

כזכור, תכנית הפיילוט לא ממשה יעד זה, אולם במקביל לביצועה התקיימו 2 תכניות שיועדו לפתח את הרגישות התרבותית ליוצאי אתיופיה, בקרב אנשי מקצוע. נפרט בקצרה שתי תכניות אלה מאחר שהן ממחישות את חשיבותן הכללתן בתכניות דומות בעתיד.

1. קורס "המסע לסודין" שנערך על ידי ביי"ס המרכזי להכשרת עובדים בשירותים החברתיים בבאר-שבע. הקורס העשיר את הידע התרבותי של כ-25 עובדים סוציאליים (מהקהילה ומחוצה לה) באשר לטראומות שפקדו את יוצאי אתיופיה בעת העלייה ארצה, לקודים התרבותיים שלהם ולתופעות אחרות המאפיינות אותם. כותבות ההערכה הזו, הרצו בקורס על למידותיהם. למרות שהקורס לא היה חלק אינטגרלי של התכנית, הוא תרם רבות לעובדים הסוציאליים שהשתתפו בו ולשיתוף הפעולה שלהם עם השמגלוחין' מאוחר יותר. עובדה זו מצביעה על חשיבות קיומם של קורסים כאלה כחלק מתכנית בעלת תפיסה רב מערכתית.

2. סדנה לרגישות תרבותית – נערכה לעובדי המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה בבאר-שבע. הסדנה נמשכה יומיים וכללה עבודה על הזהות התרבותית של המשתתפים והמפגש הבין תרבותי שלהם עם יוצאי אתיופיה. הסדנה הונחתה על ידי עו"ס גיתה סופר (היועצת לתכנית) ועל ידי ד"ר לאה קסן (המעריכה) והיא נבעה באופן ישיר מקיומה של התכנית. המודל שנבנה בסדנה זו כלל שני שלבים: בשלב הראשון, התבקשו העובדים הסוציאליים לשתף את קבוצת הלומדים בזהות התרבותית שלהם. בשלב השני, הם התבקשו לשתף את הקבוצה באירועים מקצועיים בהם התקיים מפגש בין הזהות התרבותית שלהם לבין הזהות התרבותית של הפונים שלהם ובמיוחד של יוצאי אתיופיה. במהלך הסדנה קיבלו המשתתפים ידע על הקודים התרבותיים של יוצאי אתיופיה בכלל, ובהתייחס ל"אלימות בין בני זוג" בפרט. לדברי המשתתפים הסדנה חידדה אצלם את הרגישות התרבותית ושינתה את התייחסותם למפגש הטיפולי.

## דיון ומסקנות

ניתוח תמטי של הראיונות והתצפיות חשף תמונת מצב לפיה ערכי החיים המסורתיים של הקהילות יוצאי אתיופיה, ובכלל זה בערכים ההוליסטיים, הקולקטיביסטיים וערכי הכבוד נותרו מרכזיים בתפיסת עולמם גם לאחר עלייתם לישראל. אולם במערכות היחסים המשפחתיים והזוגיים חלו שינויים דרמטיים שלעתיים לא עולים בקנה אחד עם ערכי החיים המסורתיים הללו. הפער שנוצר בין ערכי הקהילה לערכי המשפחה יצר מתחים זוגיים שהועצמו על ידי הממסד הישראלי בגלל חוסר הרגישות התרבותית של עובדיו.

### 1. קצרים בשיח הבין תרבותי

בשיח על האלימות בין בני זוג שמתקיים בין הממסד לבין הקהילה זוהו במהלך ההערכה קצרים בין תרבותיים ברמה הערכית, ברמת ההתנהגות, בייצוגים החברתיים וברמה התיאורטית. קצרים אלה משתקפים גם ביחסים הזוגיים בין נשים לגברים.

\* ברמה הערכית – אנו עדים למספר פערים. ראשית, ערכי הקולקטיביות והתפיסה ההוליסטית של יוצאי אתיופיה, נותנת חשיבות להקשר הקהילתי שבו מתקיימת מערכת היחסים הזוגית, בעוד שבחברה הקולטת הדגש הוא על היחיד בתוך מערכת יחסים זאת (Freund, 2001). לכן כאשר מתקיים שיח בין תרבותי בנושא האלימות בין בני זוג, מטרת חברי הקהילה היא לשמור על הזהות הקולקטיבית וסדריה, אף במחיר רווחת היחיד, בעוד שמטרת המוסדות המייצגים את החברה הקולטת תהיה לשמור על רווחת הפרט, אף במחיר שלום הקהילה (Bui, 2003). ארוע בו אנו כצוות ההערכה היינו מעורבים ממחיש פער זה. כאשר שכנו אל המרואיינים כדי לקבל מהם משוב על ממצאינו, טען אחד המרואיינים שלא מקובל עליו שנכתוב שיש אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה. זאת למרות שבראיון עמו הוא הרחיב ותיאר את התופעה. לטענתו, פרסום כזה עלול להזיק לשמה הטוב של הקהילה. נדרש דיאלוג ממושך כדי לקבל את הסכמתו. שנית, הזקנים והגברים מדורגים בהיררכית הכבוד, מעל לנשים ולילדים, בעוד שהחברה הישראלית מעודדת לשוויון. העובדה שרוב העובדות הסוציאליות הן נשים מעצימה פער זה.

\* ברמה התנהגותית – הממצאים חושפים פער מגדרי במגמות השימור והשינוי בקרב יוצאי אתיופיה. גברים נוטים לשימור המנהגים והערכים המסורתיים בכל הקשור לאלימות בין בני זוג, הן בנוגע לתת "מכות חינוכיות" והן בפנייה לשמגלוח' לשם פתרון סכסוכים זוגיים. גם אלה שמבינים ששימור המנהגים הישנים אינו הולם את הסביבה החדשה בה הם חיים, אינם יודעים איך לשנות אותם ומדי האלטרנטיבה (Bui, 2003). אחת הסיבות לכך, לפי עדויות המשתתפים במחקר, היא טיפוח הנשים והזנחת הגברים על ידי הממסד. כתוצאה מהעצמת הנשים, נפתחו בפניהן יותר אפשרויות בחירה מאשר

לגברים. למשל, בעת סכסוך זוגי, הן יכולות לבחור אם לפנות לעזרת הממסד המסורתי או לעזרת הממסד של החברה הקולטת (Shabtay & Kacen, 2005). העדפת עמדת הגברים בממסד המסורתי לעומת העדפת הנשים על ידי הממסד הישראלי, דוחף את הגברים לשימור מנהגיהם המסורתיים בעוד שהנשים שואפות לשינוי. פערים אלה בין נשים לגברים תורמים להגדלת המתח הזוגי ולסיכון של התפרצות אלימה ביחסיהם.

\* ברמת הייצוגים החברתיים – ייצוגים חברתיים מבטאים את הידע היום-יומי של קבוצות חברתיות, בשפה, בדימויים, בערכים, עמדות, נורמות והתנהגויות (Wagner, 1998). לדעת וגנר ניתן להבין ייצוגים חברתיים רק דרך עיניהם של חברי הקבוצה והם ניתנים להסבר רק בהקשר (קונטקסט) החברתי שלהם. לויין-רוזליס (2000), טוענת שהייצוגים החברתיים של זמן, תפקיד, בירוקרטיה, קבוצה, מעמד חברתי ואוריינטציה קהילתית בקרב קהילת יוצאי אתיופיה הם שונים באופן מהותי מהייצוגים החברתיים של מושגים אלה בחברה הקולטת. שוני זה מביא לאי הבנות וקצרים בשיח שביניהם. כפי שמצאנו בהערכה זו, בשפה האמהרית אין ייצוג חברתי למושגים: 'אלימות במשפחה' ו'אלימות בין בני זוג'. הממצאים מעלים את ההשערה שקצרים בשיח על אלימות במשפחה בין החברה הקולטת לקהילת יוצאי אתיופיה נובעים מייצוג חברתי שונה של המושג בשתי התרבויות. בעוד שבחברה הישראלית "אלימות במשפחה" הוא מושג שיפוטי הרואה באלימות תופעה שלילית הדורשת ענישה של האלים, בתרבות של יוצאי אתיופיה המושג השגור לאותה תופעה הוא "חינוך". "חינוך" הוא מושג המבטא תופעה נורמטיבית בה האישה היא האשמה מאחר שבהתנהגות לא הולמת הביאה את בן זוגה להכות אותה כדי להתחזק לדרך הישר. לאור התובנה הזו ניתן עתה להבין באור שונה את מה שהתרחש בפגישה רבת המשתתפים של וועדת ההיגוי של התכנית, התקיים שיח בין מספר שמגלה לבין אנשי ממסד. בפגישה זו, התקיימה במשך שעה שלמה שיחה, בה אנשי הממסד שאלו את השמגלוץ' שאלות על אלימות במשפחה ואילו השמגלוץ' דיברו על חינוך. לאחר שעה מפקחת בכירה ממשרד הרווחה הפסיקה את הדיון בטענה שנושא הפגישה הוא אלימות במשפחה. היא ביקשה מהשמגלוץ' להתמקד בנושא זה בלבד. לאחר מספר דקות עזבו השמגלוץ' את הפגישה ולא שבו לדיאלוג במשך זמן רב.

\* ברמה התיאורטית – התיאוריות המערביות על אלימות בין בני זוג, אינן מספקות מסגרת מושגית הולמת להבנת האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה בישראל. זאת מאחר שהן מתמקדות בדינמיקה הזוגית והאישיותית ומתעלמות כמעט לחלוטין מהמרכיב התרבותי. בתרבות של יוצאי אתיופיה יחסי שליטה ויחסי תלות בין גברים ונשים החיים ביחד, מאפיינים את ההגדרה התרבותית למערכת יחסים זוגית נורמטיבית (Ben-Ezer, 1989; Levin-Rozalis, 2000), בעוד שבחברה המערבית הם מאפיינים מערכת יחסים פתולוגית (Lempert, 1997; Dutton, 1996; Ferraro, 1988). זו הסיבה שרגשות אמביולנטיים לגבי הזוגיות אינם רלוונטיים בתרבות המסורתית. הרגשות שכן זוהו ביחסים הזוגיים במקרה של יוצאי אתיופיה, הם רגשות של מבוכה ואין אונים. רגשות אלה ניוונים מאי יכולתם למלא את תפקידם המסורתי כראשי משפחה אחד, ומאי

הבנת התרבות הקולטת, מאידך. מאחר והממסד המייצג את החברה הקולטת מושתת על תיאוריות מערביות לאלימות במשפחה, מרבית המענים המקצועיים מכוונים פרטנית לקורבנות או לאלימים ולא לסביבה התרבותית שלהם. פער זה יוצר קצר חמור בתקשורת הבין-תרבותית וביכולת של הממסד לעזור במניעת האלימות ובפתרונה. כדי להתגבר על הקצרים בשיח שבין הממסד הקולט ליוצאי אתיופיה, יש, לדעתנו, להשתית תכניות למניעת אלימות בין בני זוג על מספר עקרונות שיפורטו להלן:

## 2. עקרונות להפעלת תכניות רגישות תרבות

העקרונות שיוצגו כאן מבוססים המודל שמוצג במאמרו של קסן ולב-ויזל (2002) על עבודה קבוצתית בחברה רב תרבותית. העקרונות הותאמו לתכניות קהילתיות בהתבסס על ממצאי ההערכה הנוכחית. לפני שנפרט את העקרונות ברצוננו לציין שעקרונות אלה הם תנאים הכרחיים לעבודה עם תכניות רגישות תרבות – אך הם אינם מספיקים. כדי ליישם תכניות כאלה הלכה למעשה, יש להתאימן להקשר הארגוני, החברתי והתרבותי בתוכו הם מתוכננים לפעול.

העקרונות המפורטים להלן מכוונים אל כל הלוקחים חלק פעיל בקבלת ההחלטות, בתכנון, בביצוע ובהערכה של תכניות רגישות תרבות (להלן: מפעילי תכניות).

1) העיקרון הערכי: "רגישות תרבותית" – על מפעילי התכנית לאמץ את הערך של רגישות תרבותית. אותו ערך המכיר בחשיבות הקיום של שונות תרבותיות זו בצד זו, ללא ההעדפה של אחת מהן על פני חברתה. במיוחד מתן מקום ללימוד הדדי של התרבויות מתוך כבוד אחד לשני ומתוך השיח על כוחות, זהות ונכסים קהילתיים הקיימים בכל אחת מהתרבויות. ניתן לאמץ ערך זה אם מאמינים שקיומם המכובד של תרבויות זו לצד זו עשוי, בסופו של דבר, להעצים את הלכידות החברתית בצד מתן מקום לייחודיות של פרטים וקבוצות בתוך החברה.

2) עיקרון ה"יכולת תרבותית" (Cultural Competence) – הרצון והיכולת לדעת ולהכיר את התרבות עמה עובדים או שאליה מכוונים את ההתערבות (Campinha-Bacote, 1999; Leigh, 1998). כדי שתכנית תהיה רגישת תרבות חייבים מפעיליה להיות בעלי "יכולת תרבותית" אופטימלית, הכוללת: מודעות, ידע ומיומנויות תרבותיים ותפיסת האינטראקציה כמפגש הבין-תרבותי. המפתח ל"יכולת תרבותית" גבוהה היא המודעות העצמית של המפעילים לאפקט של המפגש הבין תרבותי על עצמם. בן עזר (2002) מציין שבעבודה עם עולים מאתיופיה המטפלים עלולים לחוות הלם תרבותי וחרדה, תהליך המקביל לתהליך ההגירה שעובר על העולים מאתיופיה עצמם. לדבריו, על המטפלים ללמוד מה עובר עליהם ולהשתמש בכך כמפתח להבנת התהליכים שעוברים על העולים.

3) עיקרון השיתוף: שמר (2003) מגדירה שותפות קהילתית כ"מערכת יחסים הדדית, רצונית ומוסכמת המתקיימת בין חברי קהילה למען קידום נושא משותף" (שם עמ')

א. שמר שחקרה שותפות קהילתית בקיבוצים בתהליכי שינוי, מצאה שלשותפות שני ממדים: ממד אידאולוגי וממד פרקטי. הממד האידאולוגי מבטא תפישה רעיונית חברתית המעוגנת בערכי הדמוקרטיה, כמו: שוויון הזדמנויות, חירות הפרט, כבוד לזולת, הזכות להגדרה עצמית, התחשבות הדדית, סובלנות ואחריות אישית וחברתית. השותפות בקבלת החלטות היא אחת הדרכים להגשים אידאולוגיה זו. בממד הפרקטי מבטאה השותפות מערכת יחסים המבוססת על חלוקת העוצמה בין חבריה, בינם לבין אנשי מקצוע, נציגי השלטון או נציגי ארגונים למיניהם. בהתייחסותה למושג העוצמה, שמר מבחינה בין "עוצמה נחלקת" ל"עוצמה נכפית". הראשונה עוסקת בדרכים לחלוק מטרות, אחריות, מיומנות ונכסים של השותפים והשנייה פועלת להשגת שליטה והשפעה על השותפים. לדבריה קיים מתח תמידי ביניהם שעשוי להשתנות במהלך קבלת ההחלטות (שם, עמוד י'). מקנייט וקרצמן (McKnight & Ketzmann 1996) טוענים שלמרות המתח הזה, עובדות היסטוריות מראות שהתפתחות משמעותית בקהילות התרחשה רק במקומות בהם אנשי הקהילה היו מחויבים לתרום את נכסיהם להפעלתה של התכנית. לכן, לדעתם לא ניתן להפעיל תכניות מל"מעלה" ל"מטה" או מ"בחוץ" "פנימה". השותפות היא הכרחית ליצירת השינוי וצריכה להיות פשוטה, יצירתית ורגישה לתרבות.

4 עיקרון הגישור: כל מפעילי התכנית מתפקדים בה כמגשרים תרבותיים. הדרך בה הם ימלאו תפקיד חשוב זה תהווה מודל לחיקוי, תקרין על המשתתפים ותמנע התכנסות והתבצרות של כל קבוצה תרבותית בתוך שריונה. מקור כוחם של מפעילי התכנית כמגשרים צריך לבא מהשתייכותם התרבותית, מ"יכולתם התרבותית", ממקצועיותם ומערכיהם. כוח זה אמור לעמוד לצדם כאשר יחוו בודדים עם החרדות האישיות שלהם במפגש עם ה"אחר", כאשר הם יישמו כמנהיגים ומורים, כאשר יופיעו כוחות הרסניים בתוך התכנית, כאשר מטרותיהם ייתקלו ב"רעשים" בתקשורת וכאשר הם יהיו אובייקט לתסכוליהם של המשתתפים. אחד משלבי הגישור המרכזיים הוא הבלטת הניגודים שבין הקבוצות התרבותיות טרם זיהוי הגשרים דרכם ניתן ליצור שיח משותף (Kacen, 1998).

5 עיקרון התעוזה – מפעילים של תכניות בין תרבותיות נזקקים לתעוזה ונכונות להיכנס להרפתקה שיש בה מידה רבה של אי־ודאות. בעוד שנקודת היציאה ברורה, המשך הפרויקט הוא תוצר של תהליך מתגלגל, בו כל שלב מוכתב על־ידי המסקנות של השלב הבא. בתהליך כזה עשויים להתרחש שינויים רבים ולעתים אף יש לשנות את מדדי ההצלחה של התכנית בהתאם להתפתחותה. התעוזה של מפעילי התכנית נדרשת גם אל מול המממנים מאחר שבסוג כזה של תכנית לעתים נדרש זמן עד שניתן לגבש תכנית פעולה ברורה.

6 עיקרון הניצוח: תזמורת מורכבת מכלי נגינה רבים אשר לכל אחד מהם צליל משלו. כדי שהתזמורת תוכל להפיק מוסיקה הרמונית, בה יש מקום לקול של כל כלי בנפרד ולמרות זאת התוצאה היא מוסיקה ולא רעש, יש מנצח הקובע את הקצב, את אופי המלודיה, את המקומות בהם יכנסו הכלים השונים ובאיזה עוצמה ינגנו. בתכניות בין תרבותיות

המצב דומה, יש קולות רבים ושונים וכדי שהם יעבדו בהרמוניה יש צורך במנהיג שימלא את תפקיד "המנצח". משמעות הדבר שהוא זה שקובע את מסגרת העבודה, את שלביה וקצבה, את העיתוי של הכניסות והיציאות ועליו מוטלת עיקר האחריות לאיכות המוסיקה שתיווצר. בתכנית שהוערכה בדוח זה, עיקר נטל הניצוח נפל על היועצת החיצונית. יתרונה היה בגמישותה שנבעה מאי שיוכה הארגוני והפוליטי, כמו גם מיכולה להעביר מסר אמיתי של "אנחנו באמת לא יודעים ובאמת רואים בכם שותפים"; מוכנות שנובעת מהשקפת עולם ומניסיון רב בעבודה בשיתוף. במצבים בהם נבחר מנהל לתכנית מתוך המערכת יש לבחור באדם מקצועי בעל ערכים של רגישות תרבותית ויכולת תרבותית מוכחת, שמעמדו מקנה לו את הסמכות לקבל החלטות במצבים של אי-ודאות.

(7) עיקרון הלמידה ההדדית – (ארגון לומד) – תהליך של שינוי קהילתי משתף מבוסס על למידה מתמשכת ורב ממדית בין השותפים לבין עצמם ובין המתרחש בשטח לבין המשתתפים. תהליך הלמידה הוא תנאי לשותפות שוויונית ודמוקרטית והיא מבטיחה שינוי לא רק בקהילת היעד אלא בקרב כל השותפים (רוזנפלד, 1993, 1997). הלמידה ההדדית נבנית תוך כדי התהוותה של התכנית ותוך כדי העשייה המשותפת. דרכי הלמידה נבנות תוך כדי הפעילות באופן שיותאם לתרבויות של המשתתפים. כדי שהלמידה ההדדית תתבצע, על השותפים להכיר בעובדה שהם חסרים ידע, שכל השותפים מומחים לחייהם ולתחום עיסוקם ובכך הם משמשים מקור ללמידה. רוזנפלד (1993) טוען שבתהליך זה חשובה היכולת לעבוד בעמימות, תוך הקשבה ונכונות להתגמשות וליצירתיות. כאשר נבנית שותפות בין אנשי ממסד לקהילה של אזרחים עלול להיווצר פער במוכנות לעבוד בתנאי עמימות. הממסד הטכנוקרטי דורש הגדרות ברורות של מטרות יעדים ודרכי פעולה כדי להקצות משאבים, בעוד שתכנית הבנויה על שותפות יוצרת עמימות ועשויה להשתנות הודות ללמידה המתמדת מהנעשה בשטח (שמר, 2003). ליווי התכנית במחקר פעולה משתף עשוי לעזור בתהליך הלמידה ובצמצום העמימות, על ידי איסוף שוטף של מידע מהספרות, מהשותפים ומהשטח.

(8) עיקרון ההערכה המשתפת – תכנית בין תרבותי מחייבת ליווי צמוד של "מחקר פעולה משתף" (Participatory Action Research) החל מהשלבים המוקדמים ביותר של התפתחותו. "מחקר פעולה משתף" הוא מחקר בו נאספים נתונים מהמשתתפים בתכנית במהלך התקדמותה. הנתונים מנותחים והמסקנות מוחזרות אל מפעילי התכנית והמשתתפים בה באופן שוטף, כך שהמסקנות משמשות בסיס לקבלת החלטות בהמשך. ההחלטות יאספו כנתונים לשלב הבא של הערכה וחוזר חלילה. מחקר הערכה מסוג זה מספק אסטרטגיות הן להגדרת הבעיות והן לפתרון וכוך את שתיהן במעגל של היוזנים חוזרים המכונה: Double Loop Learning. אחד מהעקרונות הבסיסיים להצלחת הערכה מסוג זה הוא עיקרון הסימטריה, כלומר: היעדר היררכיה וקיומו של שיח חופשי, פתוח ורציונלי בין המשתתפים למעריכים (Carr & Kemmis, 1983). השיח החופשי והסימטריה תורמים להעצמה של המשתתפים בתכנית ובהערכה (קסן, בקשי, 2004). בתכניות קהילתיות כגון זו המוערכת בדוח זה, ניתן גם ליישם את הגישה של הערכה ומחקר מבוססי קהילה

(Community Based Participatory Research, CBPR) שפועלים על אותם עקרונות של "מחקרי פעולה משתפים" אך בהיקף קהילתי (ראה למשל: Israel, et. al., 2001; (Shiu-Thornton, Giday, Senturia, 2003).

### 3. יצירת מרחב משותף ומוגן לשינוי כתנאי להצלחת תכניות רגישות תרבות

מאחר שלא ניתן ליצור מפגש טוטלי בין תרבויות ובו זמנית לשמר את ייחודיותן, נחוצה הסכמה בין המשתתפים בתכנית על אזור מוגדר, בו ניתן להם חופש מסוים לנוע לקראת האחרים, גם עם התנועה כרוכה בויתור זמני על נכסיהם הקודמים (עמדות, סטריאוטיפים, אידיאולוגיות וכדומה). הסכמה זו צריכה להיות חלק מהסכם העבודה בין משתתפי התכנית ומפעיליה. שמירה על העקרונות שנמנו למעלה, תאפשר את יצירת המרחב המשותף והמוגן ותאבטח את גבולותיו בעת קיומה של התכנית. את המרחב המשותף בו מתקיימת התכנית, ניתן לחלק לאזורים, אשר בחלקם נפרדים ובחלקם חופפים זה את זה. בהתאם לערך הרב-תרבותיות משתתפי התכנית ייצפו לשמר את זכותם על אזור התרבות הייחודי להם, ומהאחרים הם יצפו שיכבדו זכות זאת ויאפשרו להם להגדיר את גבולות האזור בעצמם. יחד אם זאת, הבחירה להשתתף בתכנית תבטא את הנכונות של כולם לחשוף ולהגמיש אזורים מסוימים לשם יצירת השיח הבין תרבותי.

בן-עזר (2002) מכנה מרחב זה "מרחב היצירה המשותפת", בו מתקיים משא ומתן על תפיסות עולם, על אמונות, עמדות והתנהגויות, כולל משא ומתן ולמידה הדדית לגבי דרכי ההתמודדות הנפשית ואופני ההתנהגות. משא ומתן זה יוצר אזור בו נוצר משהו חדש שאינו שייך בלעדית לאף אחת מהתרבויות השותפות לשיח והוא מיוחד רק לתכנית הנוכחית. את תהליך יצירת המרחב המשותף ניתן לתאר באמצעות המודל הדיאלוגי של שטיינברג (2002). לפי מודל זה, בשלב הראשון מגדירה כל קבוצה תרבותית את ייחודיותה, בשלב השני מתחילה להיווצר מחויבות לדיאלוג, בשלב השלישי מתחילה התחלקות ברגשות ובעקבותיהם הכרה בשוני. רק לאחר ההכרה בשוני, אם התכנית לא מתפרקת בשלב זה, ישנה הבנה שיש צורך בבניית מרחב משותף, ייחודי, בו ניתן יהיה לבנות גשרים ולהגיע לרגעים דיאלוגיים. המודל הדיאלוגי של שטיינברג הוא מודל התפתחותי בו כל שלב חיוני להתפתחות השלב הבא. ניתן לזרז היווצרות של מרחב משותף כאשר מרחיקים את השותפים השונים מקהילת המוצא שלהם מבחינה גיאוגרפית. כמו: יציאה לסוף שבוע משותף, סדנאות ממושכות וכדומה. הריחוק מקהילת המוצא משחרר את המשתתפים בקבוצה לנתק, זמנית לפחות, אזורים מסוימים מתרבות הקולקטיבי איליו הם שייכים, לשם יצירת שיח. פעולה זו חשובה במיוחד כאשר אחת התרבויות היא קולקטיביסטית באופייה ולחבריה קשה יותר להתנתק ממנה ולו רק באופן זמני. ואמנם, כפי שראינו בתכנית הפיילוט בבאר-שבע, סוף השבוע שהיה מתוכנן בקורס המתנדבים נועד ליצירת המרחב המשותף ופתיחת דיאלוג בתוכו. ביטול סוף השבוע עיכב את יצירתו באופן משמעותי.



#### 4. המלצות

התכנית למניעת אלימות במשפחה בקרב יוצאי אתיופיה בבאר־שבע, צימחה ידע תרבותי חדש המאיר באור שונה את התופעה ההולכת ומחריפה. אנו ממליצים להשתמש בידע הזה בעת תכנון והפעלת תכניות למניעת אלימות בין בני זוג בקרב העולים מאתיופיה. ההמלצות המובאות בפרק זה מבוססות על הידע שנצבר בתכנית שהופעלה בבאר־שבע, אולם מאחר והסביבה החברתית והמוסדית בכל מקום היא שונה, מוצע שלא להעתיקן אחת לאחת, אלא להתאימן למקום שבו מתוכננת התכנית, בהתאם למיפוי שיעשה לפני הפעלתן. למרות שתכנית המתנדבים, כפי שבוצעה בתכנית באר־שבע, נשאה פירות חלקיים בלבד, למדנו ממנה כיצד לנהל דיאלוג עם הקהילה, צברנו ידע ששימש בסיס לתכנית המוצלחת של טיפוח השמגולין' והגענו לתובנה שלא מומלץ להתחיל תכנית מסוג זה עם מתנדבים, אלא דווקא עם מנהיגי הקהילה, כפי שיפורט בהמשך.

המסקנה המרכזית של הערכת תכנית באר־שבע למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה היא שיש לכוון את המאמצים ליצירת שינוי, בו זמנית, לשתני קהילות יעד: לקהילה בעלת התרבות הייחודית (קהילת המיעוט), ולקהילת אנשי המקצוע ונציגי הממסד המייצגת את החברה הקולטת ולשיח בניהן. בתכנית באר־שבע לא התקיים איזון זה, מאחר ותכניות ההכשרה של אנשי מקצוע לא יצאה אל הפועל, ולכן יעדי התכנית הושגו רק חלקית. למרות זאת נוצר מרחב משותף בין חברי הקהילה ואנשי הממסד שהיו מעורבים ישירות בתכנית. בתוך המרחב הזה התקיים שיח ולמידה הדדית שתוצאותיהם מחלחלים אל מחוץ למרחב המקומי ותורמים להסרת הטאבו ולחשיפת הבעיה לדיון גלוי הן בתוך הקהילה והן מחוצה לה. אנו מקוות שעבודה זו תתרום להרחבת הדיון ולהרחבת הניסיונות למניעת האלימות בין בני זוג.

מכוונות התכנית לשתני קהילות היעד ולשיח בניהן משמעותה פיתוח פרויקטים לתוך כל קהילה בנפרד ובמקביל קיום דיאלוג מתמשך של למידה ועשייה. בתוך קהילת המיעוט (יוצאי אתיופיה), ניתן, למשל, לעבוד עם המנהיגות המסורתית, לערוך פעולות הסברה במדינות שונות, להפעיל קבוצות בהן ילמדו נשים וגברים כיצד ליישב סכסוכים באמצעות דיאלוג, להעצים את הגברים יוצאי אתיופיה ולפתוח מיידית מעונות זמניים לגברים שהוצאו מהבית ב"צווי הרחקה". בתוך הקהילה של אנשי הממסד ניתן, למשל, לתת קורסים ולהעשיר אותם בידע תרבותי, לפתח את הרגישות התרבותית ואת מיומנויותיהם התרבותיות (Lee & Greene, 1999). השיח שבין הקהילות יכול להיווצר ברמה מקצועית, כמו למשל, בין עובדים סוציאליים יוצאי הקהילה לבין עובדים סוציאליים שאינם בני הקהילה אך עובדים אתה. שיח יכול להיווצר גם ברמה של וועדות משותפות שיפעילו פרויקטים, וברמה של קובעי המדיניות והמנהיגות של הקהילה. ברמת המדיניות חשוב לפעול למניעת אלימות בין בני זוג בקבוצות של מהגרים, עוד בשלב הראשוני של ההגירה. כמו למשל, לחייב את המהגרים בתהליך של אזרות בו הם ילמדו את החוק הישראלי, המנהגים והשפה. ולבסוף, לדעתנו בשלב זה של קליטת קהילת "ביתא ישראל" בארץ, חשוב למקד את התוכניות למניעת אלימות במשפחה בקרב יוצאי אתיופיה בעיקר ברמה הקהילתית, בעוד

## לאה קסן וליאת קידר

שהטיפול במקרים בהם כבר קיימת בעיה יכול להינתן גם ברמה הפרטנית (Taylor, Cheers, Weetra & Gentle, 2004). המלצות מפורטות יותר לתכנון והפעלה של תכניות רגישות תרבות שמטרתן מניעת אלימות בין בני זוג מפורטות בפרק הבא, ב"מדריך למניעה וטיפול באלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה" שחובר על ד"ר לאה קסן, עו"ס גיתה סופר, עו"ס דפני מושיוב, גב' ליאת קידר, עו"ס רונית סלומון ועו"ס חנה כהן.

## ביבליוגרפיה

- אינס-קינג, א. (2004). אלימות בין בני זוג, התערבות ראשונית: הערכת מסוכנות ודרכי הגנה, תדריך לאנשי מקצוע. ירושלים: משרד הרווחה.
- בוסטין, ע. (2004). לנצל את ההזדמנות, מערכת הרווחה וקליטת עלייה. ירושלים: משרד הרווחה וג'וינט ישראל.
- בן דויד, ע. (1999). טיפול רגיש תרבות. בתוך ק. רבין, (עורכת). להיות שונה בישראל, מוצא עדתי ומין בטיפול בישראל (עמודים: 273-282). תל-אביב, הוצאת רמות – אוניברסיטת תל-אביב.
- בן-עזר, ג'. (1989). "קוד הכבוד": דפוסי תקשורת בין-תרבותית של עולי אתיופיה בישראל. סוגיות בנושא משפחה של יהודי אתיופיה, 4, 17-36. ירושלים: בית אצ"ן.
- בן-עזר, ג' (1992). כמו אור בכד: עלייתם וקליטתם של יהודי אתיופיה, ירושלים: ראובן מס.
- בן-עזר, ג'. (2002) "מרחב היצירה המשותפת" ככלי לעבודה בין-תרבותית: עבודה קבוצתית עם עולי אתיופיה. בתוך ל. קסן ור. לב-ויזל (עורכות). עבודה קבוצתית בחברה רב-תרבותית (עמודים 149-161), תל-אביב, צ'ריקובר.
- בן-עזר, ג', שחף, ג. וקלוגמן, מ. (2002). מב"ע – מחשבים בבתי עולים, מחשוב להעצמת הורים. מטח ומרכז ההגוי לעולי אתיופיה.
- בר-און, ד. (1999). על ה'אחרים' בתוכנו, תמורות בזהות הישראלית מנקודת ראות פסיכולוגית-חברתית. באר-שבע: הוצאת הספרים של אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.
- גרדוס, י' ובלושטיין-ליבנון, ר' (2001). האקולוגיה העירונית של באר-שבע בעידן הגלובליזציה, אטלס חברתי-פוליטי. באר-שבע, מרכז הנגב לפיתוח אזורי, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.
- דושניק, ל' וצבר-בן יהושע, נ' (2001). אתיקה של המחקר האיכותי. בתוך נ. צבר - בן יהושע (עורכת). מסורות וזרמים במחקר (עמודים 343-368). ישראל: דביר.
- המחלקה לשיטור קהילתי, לוד (2001). מודל "שמגלזין" – שילוב חכמי העדה האתיופית ליישוב סכסוכים בקהילה ובמשפחה: ההיבט המסורתי בצד ההליך הפלילי. קהילה ומשמר אזרחי, משטרת ישראל.
- מולה, ד. (2004). סיכום סקר בנושא צוותי תיווך "שמגלזין" מקומיים, משרד הרווחה, השירות לעבודה קהילתית וג'וינט ישראל, תחום שילוב עולים.
- סבירסקי, ב', יוסף, ק' (2005). מצב התעסוקה בקרב ישראלים אתיופים. מידע על שוויון וצדק חברתי בישראל. תל-אביב: מרכז אדווה.
- סבירסקי, ש', וסבירסקי, ב' (2002). היהודים יוצאי אתיופיה בישראל: דיור, תעסוקה, חינוך. מידע על שוויון, 11. תל-אביב: מרכז אדווה.
- סבר, ר. (1997). "כאילו שהכל בסדר": גישור בין תרבותי בבתי ספר, למה צריך אותנו ואיך עושים את זה? המכון לחקר הטיפוח בחינוך, האוניברסיטה העברית בירושלים, בית הספר לחינוך.

- סיני, ר. (2005) התוכניות למניעת אלימות במשפחה רבות – אך תקציב מוגבל מונע את יישומן המלא. הארץ, 15.12.05, עמוד 6א.
- פישמן, ג., איזיקוביץ, צ., מש, ג. וגוסינסקי, ר. (2001). סקר היקף ומאפיינים לתופעת האלימות כלפי נשים וילדים ונוער בסיכון. חיפה: מרכז מינרווה לחקר הנוער, אוניברסיטת חיפה.
- קסן, ל. (1994). סיווג ותכנון עבודה בקבוצות במסגרת התערבות ישירה בעבודה סוציאלית, *חברה ורווחה*, 15 (1), 43-62.
- קסן, ל., בקשי, א., (2004) הסמכות החינוכית במשפחות יוצאות אתיופיה בישראל – 2002: הערכת ההשלכות ארוכות טווח של פרויקט קליבלנד-ג'וינט ישראל לילדי הגיל הרך ומשפחותיהם, בקהילות יוצאי אתיופיה באר-שבע. המרכז הישראלי לשיטות מחקר איכותניות, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב, באר-שבע.
- קסן, ל. ולב-ויזל, ר. (2002). עבודה קבוצתית בחברה רב-תרבותית: דימיון ושוני. בתוך ל. קסן ור. לב-ויזל (עורכות). עבודה קבוצתית בחברה רב-תרבותית. (עמודים 243-254). תל-אביב, צ'ריקובר.
- קסן, ל. סופר, ג. וקידר, ל. (2005). אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה בישראל. בתוך: משבתאי ול. קסן, "מולועלם", נשים ונערות יוצאות אתיופיה במרחבים, עולמות ומסעות בין תרבויות. (111-135). מודיעין: לשון צחה.
- קסן, ל., סופר, ג., סלומון, ר. כהן, ח., קידר, ל., ומושיוב, ד. (בדפוס). מדריך להתערבות קהילתית לשלום המשפחה בקרב יוצאי אתיופיה. בהוצאת מרכז הישראלי לשיטות מחקר איכותניות, משרד הרווחה וג'וינט ישראל.
- קאושינסקי, פ. (1999). עבודה במרכזי החירום לילדים, 1999. בפרסום משרד העבודה והרווחה, השרות לעבודה קהילתית וקליטת עליה, ג'וינט ישראל ואלכ"א.
- רוזנפלד, י' (1993). שותפות: קווים לפיתוח פרקטיקה עם ולמען אוכלוסיות מובטות. *חברה ורווחה*, י"ג (3), 225-236.
- רוזנפלד, י' (1997). למידה מהצלחות: כיצד לעצב עבודה סוציאלית ההולמת את מיועדיה. *חברה ורווחה*, י' (4), 361-377.
- שבתאי, מ' (1999). "הכי אחי", מסע הזהות של חיילים עולים מאתיופיה. תל-אביב, צ'ריקובר.
- שבתאי, מ' וקסן, ל' (2005). "מולועלם", נשים ונערות יוצאות אתיופיה במרחבים, עולמות ומסעות בין תרבויות. מודיעין: לשון צחה.
- שטיינברג, ש. (2002). טיפולוגיה לסיווג השיח במפגשים בין קבוצות בקונפליקט. בתוך ל. קסן ור. לב-ויזל (עורכות). עבודה קבוצתית בחברה רב-תרבותית. (עמודים 65-74). תל-אביב, צ'ריקובר.
- שמר, א. (2002). תדריך בגישור מקיף בין תלמידי פנימיות מהקהילה האתיופית, הוריהם, קהילתם וצוות הפנימייה. כיוונים נוספים, משרד העבודה והרווחה וג'וינט ישראל.
- שמר, א. (2003). שותפות קהילתית בתהליכי הנהגת שינויים בקיבוץ. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה, ירושלים: האוניברסיטה העברית.

- H. N. (2003). Help-seeking behavior among abused immigrant women: A case of Vietnamese American women. *Violence against women*, 9(2), 207-239.
- Bertcher, H. J. & Maple, F. (1985). Elements and issues in group composition. (pp.180-202). In M. Sundel, P. Glasser, R. Sarri, & R. Vinter, (Eds.). *Individual change through Small Groups*, (2nd ed.) N.Y., The Free Press.
- Campinha-Bacote, J. (1999). A model and instrument for addressing cultural competence in health care. *Journal of Nursing Education*, (38)5 ,203-207.
- Carr, W. & Kemmis, S. (1983). *Becoming Critical: Knowing through Action Research*. Waurm Ponds: Deakin University Press.
- De-Jasay, A. (1992). Values and social order. *International Journal on the Unity of the sciences*. 5(4), 361-390.
- Dutton, M. A. (1996). Battered women's strategic response to violence: The role of context. In J. L. Edleson and Z. C. Eisikovits (Eds.). *Future Interventions with Battered Women and their Families*. (pp. 105-124). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ferraro, K. J. (1988). An existential approach to battering. In G. T. Hotaling, D. Finkelhor, J. T. Kirkpatrick and M. A. Straus (Eds.) *Family abuse and its consequences: New direction in research* (pp. 126-138). Newbury Park, Sage Publication.
- Freund, A. (2001). Developing young leadership within the Ethiopian immigrant group in Israel. *International Journal of Group Tension*. 30(4). 369-384.
- Garland, J. A., Jones, H. E., & Kolodny, R. L., (1976). A model for stages of development in social work groups, (pp. 17-71). In S. Bernstien (Ed), *Explorations in group work: Essays in theory and practice*, Connecticut, Hebron, reprinted by Practitioner's Press
- Israel, B. A. et al. (2001). The Detroit community-academic urban research center: Development, implementation and evaluation. *Journal of Public Health Management and Practice*, 7(5), 1-19.
- Kacen, L. (1998). "Circles: Intergroup bridging, using Dynamic Circles Exercises (DCE)." *Simulation and Gaming: An International Journal*, 29(1): 88-100.
- Koverola, C & Panchanadeswaran, S. (2004). Domestic violence interventions with women of color: The intersection of victimization and cultural diversity. In C. A. Kendall-Tackett (Ed.). *Health consequences of abuse in the family: A clinical quid for evidenced-based practice. Application and practice in health psychology*. (pp. 45-61). Washington DC: American Psychological Association.
- Lee, M. & Greene, G. J. (1999). A social constructivist framework for integrating cross-cultural issues in teaching clinical social work. *Journal of social work education*, 35(1), 21-37.
- Leigh, J. W. (1998). *Communicating for cultural competence*. Boston, Allyn and Bacon.

- Lempert, L. B. (1997). The line in the sand: Definitional dialogues in abuse relationships. In A. Strauss and J. Corbin (Eds.). *Grounded Theory in Practice*. (147-170). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Levin-Rozalis, M. (2000). Social representations as emerging from social structure: The case of the Ethiopian immigrants to Israel. *Papers on Social Representations*, 9, 1.1-1.22.
- McKnight, J. L., & Kretzmann, J. P. (1996). *Mapping community capacity*. The Institute for Policy Research, Northwestern University.
- Menjivar, C. & Salcido, O. (2002). Immigrant women and domestic violence: Common experiences in different countries. *Gender and Society*. 16(6): 898-920.
- Nixon, P., Merkel-Holuin, P., Sicak & Gunderson, K. (2000). How can Family Group Conferences become Family-driven? Some dilemmas and possibilities, *Protecting Children*, 16 (3)....
- Northern, H. (1969). *Social Work with Groups*. N.Y., Columbia University Press.
- Patton, M. Q. (1987). *How to use Qualitative Methods in Evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.
- Punch, M. (1994). Politics and Ethics in Qualitative Research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (pp. 83- 97). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Soffer, G., & Kacen, L. (1993). Development of trust as a treatment strategy within high risk groups: Ethiopian immigrants in transition in Israel. In Y. Anson, E. Todorova, G. Kressel, and N. Genov (eds.) *Ethnicity and Politics in Bulgaria and Israel*. Aldershot: Avebury
- Sui-Thornton, S., Giday, B. and Senturia, K. (2003). "We can help each other": *Partnering across cultures to address domestic violence*. Presented at The Community-Based participatory Research Workshop, April, 17. The University of Washington, Seattle.
- Taylor, J., Cheers, B., Weetra, C. and Gentle, I. (2004). Supporting community solutions to family violence. *Australian Social Work*, 57(1), 71-83.
- Tegbar, Y., Yibrie, A., & Kebede, Y. (2004). Domestic violence around Gondar in Northwest Ethiopia. *Ethiopian Journal of Health Development*. 18(3), 133-139.
- Wagner, W. (1998). Social representations and beyond: Brute facts, symbolic coping and domesticated worlds. *Culture & Psychology*, 4(3): 297-330.
- Wolcott, H. F. (1990). *Writing up Qualitative Research*. Newbury Park, CA Sage.

## נספח מספר 1

תוכניות למניעת אלימות בקרב קבוצות עולים  
במרכזים למניעת אלימות,

11.2.2001

בשיתוף:

נציגי עולי אתיופיה

בית הספר המרכזי - בית יציב

לנ"י

עלמ"א

הסוכנות היהודית

אגף הרווחה עיריית באר שבע - המרכז למניעת אלימות.

השירות לעבודה קהילתית

השירות לרווחת הפרט והמשפחה

### מבוא

המעבר מתרבות אחת לשנייה הוא אירוע משמעותי ביותר לאדם החווה אותו. המעבר התרבותי של מהגר מארץ אחת לארץ שנייה הוא בעל משמעות רחבה ביותר וכולל שינויים בתחומים רבים: מעבר פיזי-גיאוגרפי-אקלימי, אישי-חברתי-משפחתי וכן שינוי כלכלי-מעמדי. (הגדרות של אובדן פיזי, חברתי וכלכלי ראה אצל פרידה קאושינסקי - עבודה במרכזי החירום לילדים, 1999 בפרסום משרד העבודה והרווחה, השרות לעבודה קהילתית וקליטת עליה, ג'וינט ישראל ואלכ"א).

האובדן במעגלי העולם הפנימי של העולה/המהגר, הוא משמעותי ביותר אך קשה להגדרה. אובדן זה מתחבר לפרשנות ולתפיסה הסובייקטיבית של האדם את עצמו ואת סביבתו. אי לכך יש צורך בהכרה מעמיקה ורגישה בכל הנוגע לטיפול בעולים.

אדם העובר מתרבות אחת לשניה זקוק ליצירת מעגלים פנימיים נוספים, שיאפשרו לו להתחבר ולחבר בין הקודים, המנהגים והחוקים המוכרים לו מארץ מוצאו ומתרבותו לבין אלה המצויים בארץ אליה הוא היגר/עלה.

בעידן של קליטה ישירה, תהליך התיווך והחיבור נעשה, בדרך כלל, באמצעות קרובי משפחה או חברים, אשר לא תמיד סיימו את תהליכי הקליטה שלהם עצמם ולא תמיד חוו את התהליך בצורה חיובית ומחזקת. נראה כי תהליך קשה וחשוב זה יכול להיעשות טוב יותר באמצעות איש מקצוע: מתווך תרבותי.

ידוע כי העולה/המהגר, במצבים של אי ודאות וחרדה מהלא נודע והלא ברור, זקוק לתחושה של ביטחון, לסביבה מגינה, מכילה ותומכת. באמצעות המתווך המשמש כמודלינג להזדהות, יכול המהגר ליצור את המעגל החדש של שזירה בין תרבות המקור לתרבות החדשה. המתווך הוא דמות המייצגת את תרבות המקור והחיים בתרבות הקולטת.

## מרכזים לטיפול ומניעת אלימות במשפחה:

בהיבט מערכתי בין מוסדות ונותני השירותים לעולה קיימות כמה גישות:

1. התייחסות בגישה התוספתית: עד היום אוכלוסיית הפונים למרכזים למניעת אלימות היו ישראלים ותיקים. היום כאשר אחוז העולים הפונים גדל והולך ניתן להשתמש באותם כלי ההתערבות והמודלים הקיימים.

2. התייחסות בגישת השזירה: מצב בו נושא הטיפול בעולים נמצא בעדיפות גבוהה של המרכז למניעת אלימות. הטיפול בעולים נתפס כאתגר להגדלת הרפרטואר הטיפולי בכך שדרכי ההתערבות מתוכננות, יזומות ומותאמות לתרבותם של העולים.

במצב זה, מקומו של המתווך הוא לזהות את דפוס הפעולה הקיים בקרב נותני השירותים ולפעול במגוון של דרכים לקרב את נותן השרות לגישת השזירה בין מודלים התערבותיים טיפוליים קיימים לבין דפוסי התרבות של העולה (גישה רגישת תרבות).

בנוסף, עליו לאתר את העולים, ליצור אווירת הביטחון עבורם ובשיתוף עם המרכז ועובדיו. בשיתוף הפעולה ובעבודה יחדו על המתווך ועובד המרכז, לבנות סביבה מגינה ומכילה עבור קבוצות העולים השונות ברמה הפרטנית, המשפחתית, הקבוצתית והקהילתית. לשם בניית מעגלים פנימיים חיוביים. כאלה המכירים ומכבדים את תרבות המקור של העולה על מנת לסייע לו ליצור את המעגל הפנימי החדש-המורחב השזור בין עבר להווה לעתיד מתוך התנסות סדנאית חיובית.

מודל עבודה זה, של שיתוף פעולה רגיש תרבות בין נציגי העולים, צעירים ומבוגרים, לנציגי נותני השירותים, אנשי מקצוע ממרכז החירום והמחלקות לשירותים חברתיים, (כולל פקיד סעד לסדרי דין), יוכל לזמן תהליך של שינוי ותפנית בתהליכי מניעת האלימות ברמת הפרט והקהילה.

## רציונאל לקורס

מהניסיונות של אנשי מקצוע בארץ הטיפול באלימות, עולה שקיימים קשיים לפתח דרכי טיפול הולמים לעדה האתיופית.

מחד יש הסתגרות של העדה, מצד שני אי-הבנה של הממסד וכל צד מביע תסכול ואכזבה. מצב זה הביא לצורך בחשיבה מחודשת לגבי השאלה כיצד נכון להתמודד עם בעיית האלימות בקרב עדה זו.

החידוש בפרויקט זה הינו ביצירת תשתית של הידברות בין יוזמי הפרויקט כבר בתהליך החשיבה והלמידה: פעילים יוצאי אתיופיה, משרד העבודה והרווחה, השרות לעבודה קהילתית וקליטת עליה, השרות לרווחת הפרט ומשפחה, אגף הרווחה עיריית באר שבע, עמותת עלמי"א ולבסוף הסוכנות היהודית.

בתהליך זה נוצרו הבנות חדשות ביחס למקורות הקושי ולחסכים של ידע משני הצדדים. לאורך כל תהליך ההדברות עלה הצורך ביצירת שפה חדשה ומשותפת ובהרחבת המודעות



של פעילי הקהילה ליכולתם להשפיע, להציע מודלים טיפוליים וקהילתיים, שישנו את דרכי הטיפול וההתערבות של הממסד ואת דרכי ההתארגנות של העדה כאחד, לשינוי היחס כלפי האלימות במשפחה.

לא ידוע על ניסיונות, או מחקרים שנעשו על פיתוח מודלים קהילתיים המאופיינים בדפוסים רגישי תרבות, למניעת אלימות בקהילת יוצאי אתיופיה. פרויקט זה מציב לפעילי העדה ולאנשי המקצוע אתגר לעשייה בשותפות.

”אנשי המקצוע יודעים איך לעזור לנו בסוגיה זו וחובתנו לעזור לעצמנו ולעזור לנותני השירותים לבנות ביחד מודל חדש, להפחתת אלימות במשפחה ובקהילה.”

#### מטרת התוכנית

הפחתת האלימות במשפחה בקרב יוצאי אתיופיה, כתוצאה ממשבר ההגירה.

#### יעדים

1. ליצור תפיסה מערכתית רגישה תרבות בהבנת התופעה של האלימות בעדה האתיופית.
2. להבין את הקשיים של הקהילה ואת היסודות מהם נובעת האלימות.
3. לפתח כלים שיעזרו לבני העדה להכיר את התפיסה של התרבות הישראלית ואנשי המקצוע ובמקביל כלים שיעזרו לאנשי המקצוע לתקשר עם בני העדה להשגת המטרה.
4. לשאוף ליצור כלים משותפים שיצמצמו את הקשיים של בני העדה, כך שפחות ייגררו לאלימות.
5. תוצר לוואי רצוי: יצירת תובנות והבנות חדשות שיפותחו יחד עם הלומדים ביחס לדרכי התמודדות עם בעיית האלימות כלפי נשים בעדה האתיופית, תוך כבוד ומודעות לתרבות מחד ולדרכי ההתנהגות, החוקים והנורמות של התרבות בישראל מאידך.
6. תוצר לוואי רצוי: הגברת האמון והיכולת לפעול בשיתוף פעולה בין אנשי העדה ונותני השירותים.
7. תוצר לוואי רצוי: יצירת קבוצה מבני העדה שמחויבת להשקיע בפיתוח מענים בקהילה שיהוו גשר תרבותי.
8. ביסוס רשתות תמיכה קהילתיות לקבוצות שונות בקהילת יוצאי אתיופיה.
9. בניית אפיקי תקשורת חדשים וממוסדים, לאורך כל השנה בין נותני השירותים לגורמים קהילתיים כגון בין פקדי הסעד לסדרי דין, לחוקר המשטרה ולשמגלון.
10. הרחבת מעגלי השותפות בין קבוצות שונות של יוצאי אתיופיה לבין קבוצות שונות של נותני השירותים.

#### מבנה הקורס

כתוצאה מדיונים בועדת ההיגוי ומפגשים עם קבוצות אוכלוסייה, נשים וגברים, נולד הצורך בקורס משולב שייתן מענה לעולי אתיופיה ולנותני השירותים לפתח אפיקי תקשורת ולימוד הדדי – כל זה לשם הפחתת האלימות במשפחה ובקהילה.

במהלך המפגשים של ועדת ההיגוי הוגדרו חלק מהצרכים במידע ובכלים לפעילי העדה. התעוררו שאלות לגבי דרכים לאיתור מועמדים מתאימים לקורס, שיראו את הרווח לעצמם וייקחו על עצמם מחויבות לפרויקט.

יוסי בריהון – עו"ס שנכנס לעבודת המרכז למניעת אלימות, כעובד פרטני/קהילתי ושותף לצוות ההיגוי לפרויקט, נתנה תנופה גדולה לקידום סוגיית איתור נציגי העולים. יוסי עובד היום עם קבוצה של כ-24 אנשים, בגילאי 20-40, דוברי עברית, רובם עובדים, ותיקים ועולים (10 שנים בארץ), שגילו התלהבות ליוזמה ולדרך והביעו רצון ללמוד. קבוצה זו בשיתוף חלק מהפעילים שהשתתפו במפגשי ועדת ההיגוי ומועמדים נוספים, שכבר עברו תהליך ראשון של היחשפות לסוגיה ולתוכנית, כל אלו ירכיבו את הקבוצה הראשונה. (זו הקבוצה היום שפועלת בהגרת קבוצה מס 1 של בני העדה)

יופעלו 4 קבוצות שיוקמו במקביל, אך פעולתן תתחיל באופן מודולארי.

1. קבוצת בני העדה – חתך הלומדים הוא של אנשים בגילאים צעירים וביניים, דוברי עברית, עם מוטיבציה לקידום אישי ולמעורבות בהשגת שינוי בעדה, רצוי בעלי השכלה כלשהי, לאו דווקא אקדמית.
2. קבוצת מנהלים ומקבלי החלטות מן השירותים השונים בעיר באר שבע, הקשורים בדרך זו, או אחרת בבני העדה – מתחומי החינוך, הבריאות, השיקום, שירותי מבחן, משטרה, שיכון, קליטה, תעסוקה ורווחה, כולל פקידי סעד לסדרי דין וחוק הנוער. חתך המנהלים שיוזמנו לקורס יוקרתי וחדשני, חיוני כדי ליצור שינוי במערכות שלהם.
3. קבוצת עובדים סוציאליים העובדים במרכז למניעת אלימות במשפחה, עובדים סוציאליים ברווחה המטפלים בעולים, כולל פקידי סעד וכן עובדים סוציאליים של הסוכנות, העוסקים ישירות במשפחות שבהן יש השפעות של אלימות.
4. קבוצת נכבדי העדה של קייסים ושמגלוץ ונכבדים נוספים שילמדו על פי תוכנית הקורס בבית ספר בתל אביב בשיתוף עם בית אצ"ן.

#### תכנים

ההצעה הזו היא ראשונית. התכנים המוצגים כאן הם קווים כללים. מעצם מבנה התוכנית חלקה יושפע מהצרכים שיעלו בשטח ושיוגדרו על ידי הלומדים

#### קבוצה מס 1

מפגש שבועי בן 4 שעות אחה"צ – ערב, לאורך השנה – כ-120 שעות.

בשלב א של הלמידה דגש על: יצירת קבוצת הלומדים, יצירת מחויבות למטרות, הכרת המניעים שמקדמים אנשים וארגונים לקחת חלק ביצירת תהליכי השינוי, הכרת המניעים

האישיים של המשתתפים, הכרות עם מודלים של למידה הדדית והיתרונות של שיתופים פעולה.

בשלב ב ההדגשים הבאים: תהליכים, קשיים ומחירים בתהליך שינוי, שינויים תרבותיים, ערכיים, מוסריים ועוד.

בשלב ג ההדגשים על משבר הקליטה בראי של השינוי - מאפיינים ומשברים בקרב עולי אתיופיה, בתהליכי המעבר, במפגש בין חברה מסורתית לחברה מודרנית, קונפליקטים ועוד. איסוף מאפיינים אלו וניסיון להבין אותם ולזהות את אלה המגבירים תופעות של אלימות.

בשלב ד דגש על הכרות עם העולה עם החברה הישראלית, הכרות עם חוקי המדינה, ומשמעותם בעדה ובתרבותה.

בשלב ה יתקיימו מפגשי הלימוד בשיתוף עם הקבוצה השניה של נותני השירותים. בשלב זה יהיה דגש על פיתוח דיאלוג משותף בין בני העדה לנותני השירותים, לאור הכרות עם החוקים והכרות עם התהליכים בעדה והתרבות של עולי אתיופיה והתרבות בחברה הישראלית. הלימוד המשותף יהיה באמצעות ניתוח מקרים מהשטח.

בשלב ו הוא שלב המימוש של היוזמות שעלו בשלבים הקודמים של הלמידה, כיצד הן הפכות לתוכנית עבודה וכיצד יוצרים תהליכים לשינוי חברתי הן בתוך העדה והן בקשר של העדה עם נותני השירותים ואוכפי החוק בחברה.

## קבוצה מספר 2

קבוצה זו של מקבלי ההחלטות מקרב נותני השירותים, התכנים קשורים בגיוס המוטיבאציה של הקבוצה להשיג שינוי בדרכי הטיפול בעדה, גיוס המוכנות להשיג שינוי בתוך המערכות הקיימות.

שלב א הכרת הנורמות והתרבות של עולי אתיופיה, משמעות המעברים והמשברים בחברה בכלל ובמשפחה בפרט והקושי לפתור קשיים וקונפליקטים לפי קודים תרבותיים שלא משרתים עוד בחברה הקולטת.

שלב ב תתחיל לפעול כאשר יתקיימו המפגשים עם קבוצה 1.

## קבוצה מספר 3

קבוצת אנשי המקצוע מתחום העבודה הסוציאלית העוסקים ישירות בטיפול באלימות במשפחה האתיופית במרכז למניעת אלימות ובלשכה לשירותים חברתיים בעיר באר שבע. בקבוצה זו ישתתפו גם פקידי הסעד לסדרי דין והעובדת הקהילתית.

קבוצה זו תתגבש כקבוצת למידה והדרכה תוך עבודה על מקרים מהשטח. הקבוצה תעבוד עם המנחים ועם תנתח אירועים מנקודת מבט תרבותית ומנקודת מבט של משבר המעבר ותפיסה של מערכת החוקים במדינה.

קבוצה 1 תשתלב בכמה מפגשים עם קבוצה זו לשם משוב הדדי, הפקת לקחים, וחשיבה על יוזמות חדשות למניעת אלימות בקהילה, ליצירת מנגנונים מפחיתי אלימות בעדה ומנגנוני טיפול הולמים יותר את הצרכים של העדה. קבוצה זו תיפגש פעם בשבועיים.

#### קבוצה מספר 4

כיום ישנם כ-4 שמגלויץ העובדים בשיתוף עם שירותי הרווחה בבית יציב. ניתן להרחיב קבוצה זו ולהכשיר עוד שמגלויץ על פי הקורס המתקיים היום בעיר תל אביב. בנוסף יינתן דגש ללימוד אופן העבודה בין קבוצת השמגלויץ לבין פקידי הסעד לסדרי דין לבין אנשי המשטרה.

#### הנחיית הקורס

הקורס יונחה על ידי תמה שוחט וגיתה סופר – גת שירותי יעוץ. יוסי בריהון הינו שותף מלא הן בהכנת הקורס והן בהנחיה.

לקורס יוזמנו לבד מהמנחות בתחום גם נציגי חוק ומשפט, מומחים לסוגיות קליטה של העדה, כוחות אמונתיים מהעדה ועוד.

נציגי שירותים שונים לא יוזמנו כמומחים, אלא כחלק מנושאי הלמידה המשותפים. יתקיימו דיאלוגים בין הקבוצות ביחס לעמדות, טכניקות שדיאלוג ושיתוף פעולה ועוד.

אחריות לניהול הפרויקט – רות לירן מנהלת המרכזת למניעת אלימות בבאר שבע.

ועדת היגוי לפרויקט: בנויה מכלל השותפים הנזכרים.

גופים מממנים: השרות לעבודה קהילתית וקליטת עליה והסוכנות היהודית.

נספחים

נספח מספר 2

לוח 1: מספר הפניות של יוצאי אתיופיה למרכז למניעת אלימות בבאר־שבע  
בשנים 1994–2002\*

2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995	***1994	
---	2	---	---	2	2	---	2		ינואר
---	---	---	---	---	2	---	5		פברואר
1	1	2	---	2	2	2	---		מרץ
---	---	---	2	1	2	1	---		אפריל פתיחת המרכז
2	1	1	1	1	2	2	1		מאי
---	---	2	1	2	3	3	---	1	יוני
2	4	---	2	1	4	1	1		יולי
2	1	3	1	---	---	2	1		אוגוסט
---	1	---	---	1	---	1	3		ספטמבר
8	---	1	1	1	2	---	1		אוקטובר
---	---	1	---		2	1	1	---	נובמבר
---	1	3	---	7	---	2	2	2	דצמבר
15	11	13	8	20	21	15	17	3	סה"כ***

\* תתכן סטייה של כ־10 מקרים נוספים, שחסרים.

\*\* המרכז החל לפעול באפריל 1994. רישום מסודר החל מאוקטובר 1994.

\*\*\* מתוך כ־30-40 פניות בחודש של כלל האוכלוסייה.

נספח מספר 3

לוח 2: תכנים ותהליכים בקורס המתנדבים

תאריך	תכנים	תהליכים
30.5.01	חוזה, הכרות, תאום ציפיות	הסכם עבודה עם המשתתפים בקורס
30.5.01	אני כפעיל - מניעים, ניסיון קודם, מטרות, שאיפות	דשג על המחויבות של הקבוצה
4.6.01	אלימות במשפחה בראי התרבות - מנהגי נישואין באתיופיה ודרכים להתמודדות עם בעיות	גישוש הדדי ובניית אמון
18.6.01	מהי תרבות - הוטל על משתתפי הקורס לראיין זקנים וקרובים על תופעת האלימות במשפחה באתיופיה	דיון בשאלת הנוכחות המידלדלת של חברי הקבוצה
2.7.01	קונפליקטים בין תרבותיים והשלכות על אלימות כלפי נשים: תקשורת, סטראוטיפים, סטיגמות.	המרכז והיועצת מקיימים ראיונות אישיים עם חברי הקבוצה כדי להעמיק את ההכרות ברמה האישית. פגישה אחרונה לפני פגרת הקיץ.
160.7.01	מנהלת המרכז לאלב"מ מרצה על דרכי עבודה של המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה	בסכם על למידה הדדית של משתתפי הקורס ומארגניו. תכנון נסיעה לבית מלון ליומיים.
10.9.01	בניית צוותים קטנים לתכנון וביצוע פרויקטים	המרכז הראשון מכין את הקבוצה לעזיבתו
240.9.01	זיהוי שותפים לפעילות על פי תכונות משלימות לקראת בניית צוות אפקטיבי	המשתתפים לא מכינים שיעורי בית ומבקשים סיכומים כתובים
13-12.10.01	סוף השבוע המתוכנן מתבטל מאחר והאחראית לאישור המימון בשביתה	כעס רב בקבוצת המתנדבים, חשים שפגעו בכבודם בכך שלא עמדו בהבטחה
15.10.01	תכנון פרויקטים והכרות עם קריטריונים לבחירת תכנית ראויה. הכנת רשימה של פרויקטים אפשריים.	התמודדות עם אכזבות ומציאות מתסכלת עקב ביטול סוף השבוע
29.10.01	מיון תכניות הפעולה על פי קטגוריות מוסכמות - חשיבות התאמת התכנית לאוכלוסיית היעד	הכרות ראשונה עם המועמד להיות רכז במקום זה שעוב. ממשיכה האכזבה מביטול סוף השבוע שמביאה למשבר אמון
5.11.01	נסיעה למוזיאון הבדואי ע"ש ג'ז אלון במטרה להיפגש עם תרבות אחרת דיון בדומה ובשונה בשתי התרבויות	הנסיעה למוזיאון הבדואי תוכננה כפיצוי על האכזבה מביטול סוף השבוע. מטרתה לגבש את הקבוצה ולרכוש מחדש את אמונה.

נספחים

תאריך	תכנים	תהליכים
12.11.01	הכרות עם חוקי הרווחה, מפי המפקחת המחוזית על תחום הפרט והמשפחה. חשיבה על ביצוע פרויקט משותף של תרגום חוקי המשפחה לאמהרית.	מרכז חדש נכנס לתפקיד הידלדלות בנוכחות המשתתפים בקורס
19.11.01	מרכז מורשת ליהדות אתיופיה - מנהל עמותת "שבו בנים". חשיבה על דרכים לביצוע פרויקט משותף	המשתתפים ממוקדים במשימה
10.12.01	דרכי פעולת המשטרה - מפקד משטרת באר'שבע. חשיבה על האפשרות שמתנדבים יוצאי אתיופיה יעזרו בעבודת המשטרה במקרים של אלימות במשפחה.	המשתתפים ממוקדים במשימה
17.12.01	תכנון ערב הסברה במרכז קליטה נורית. (הערב התקיים מאוחר יותר, הועלתה בו הצגה על ידי המתנדבים, ניתנה הרצאה ונערך דיון. נכחו כ-150 משתתפים).	המשתתפים ממוקדים במשימה
7.1.02	חוקי ביטוח הלאומי - נמיג המוסד לביטוח הלאומי חשיבה על אפשרות השמת מתנדבים שיעזרו בעבודת המוסד עם יוצאי אתיופיה	
14.1.02	עמותת עלמי"א - נציגת העמותה	פגישת מידע
4.2.02	פרידה מהמרכז הראשון ודיון על תפקידי נשים וגברים באתיופיה ובארץ.	פגישה פנימית של הקבוצה לשם הגברת המוטיבציה לביצוע הפרויקטים. המשתתפים ממוקדים במשימה
10.2.02	חוקי מזונות - נציג הביטוח הלאומי	פגישת מידע
11.3.02	פעילות עירונית למען הצעירים - הממונה על תיק הצעירים באר'שבע	פגישת מידע
19.3.02	דיון בצרכים לפי סולם הצרכים של מסלו	פגישה פנימית של הקבוצה לשם הגברת המוטיבציה לביצוע הפרויקטים. המשתתפים ממוקדים במשימה
22.4.02	דיווחים של קבוצות המשימה. הכנות לערב הסיום של הקורס	
29.4.02	הקבוצה עוזרת לאחד מחבריה בתכנון הפרויקט בביטוח לאומי. דיון על תפקיד התנדב ואחריותו.	המשתתפים ממוקדים במשימה
6.5.02	דרכים לשיווק הפרויקטים. דיון בכוחו של המתנדב	המשתתפים ממוקדים במשימה
13.5.02	פרויקט פאקט - הרצאת אורח	פגישת מידע

נספחים

תאריך	תכנים	תהליכים
27.5.02	פגישה אחרונה בה קבוצת התיאטרון מכינה את הופעתה בטכס הסיום. מסוכמת חלוקת התפקידים לטכס	המשתתפים ממוקדים במשימה
2.6.02	טכס סיום הקורס בנוכחות קובעי מדיניות, פוליטיקאים ואורחים	הקבוצה מפגינה גאווה וגיבוש קבוצתי
7.8.02	הקבוצה מתכנסת באופן מיוחד כדי לדון במשבר אקוטי שמקורו בחשיפת יחסים אלימים בין שניים מהדמויות המרכזיות בקבוצה. האישה התלוננה ונהגבר נעצר.	כעס ותסכול (של המנחים ושל חברי הקבוצה) הנובעים מהעובדה שחברי הקבוצה המעובים לא מצאו לנכון לשתף את חבריהם במצוקותיהם, במיוחד לאור ההתמקדות של הקורס כולו באלימות בין בני זוג.
7.10.02	פגישה של המעריכים עם נציגי הקבוצה כדי לקבל אישור להשתמש בפרוטוקולים של הפגישות לצרכי ההערכה	נציגי הקבוצה מביעים כעס רב על הזנחת הקבוצה שלהם, על חוסר ליווי מספק לפרויקטים שהם מבצעים. הם מרגישים נבגדים על רקע רצון המארגנים לפתוח קבוצה חדשה.
11.11.02	פגישה עדכון על מצב הפרויקטים	המרכז משתף את חברי הקבוצה ברצונו לעזור את התפקיד עקב אי ודאות בהעסקתו



## נספח מספר 4

לוח 3: תכנים ותהליכים בקורס השמגלוץ' ובפגישות העבודה שלאחריו

תאריך	תכנים	תהליכים
12.03.2003	פתיחה פורמלית של קורס הלומדים לשמגלוץ'. במעמד נציגי הקהילה ובעלי תפקידים הלומדים מתארים את חשיבות הלמידה עבורם ומודים על ההזדמנות שניתנה להם.	תיאום ציפיות ראשוני בין המנחים לחברי הקבוצה. הדגשת חשיבות הקבוצה. הדוברים מתארים את קשיי הקהילה במעבר לחברה שבה חלוקת התפקידים אותה הם מכירים לא קיימת עוד.
19.03.03	הצגת צוות ההערכה ובקשת רשות לתיעוד התהליך.  הרצאה של עובדת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה בנושא מפגשים של יוצאי אתיופיה עם אנשי המקצוע.  הרצאה של עובד סוציאלי על קשיי הגירה תוך התמקדות בקהילת יוצאי אתיופיה.	מו"מ על תיעוד התהליך. הקבוצה מפתיעה ומציעה לתעד את המפגשים באמצעות מצלמת וידאו.  דיאלוג עם עובדת המרכז שמשפת את הקבוצה בניסיונה האישי ומתייעצת בביאור סוגיות בהן נתקלה.  התמקדות בסוגיה הבין תרבותית – הבדלים בקודים תרבותיים.  המשך תיאום ציפיות ו"חווה" (זמנים, שפה).
26.03.03	הרצאה של מנהלת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה על "חוקים ודרכי טיפול באלימות".	אישור סופי של נושא התיעוד האודיו – ויזואלי על ידי כל חברי הקבוצה. הדיון סב על חשיבות הלמידה ודרכי עבודה משותפות עם הממסד בעתיד.
2.4.2003	הרצאה של עובדת סוציאלית אחראית על תחום הקשישים ברווחה "חוק הרווחה".	חשיפה למידע – זכויות וחובות, אפשרויות לקבלת סיוע.
09.04.03	הרצאה של נציג יחידת אלימות במשפחה במשטרת באר־שבע, ועובד סוציאלי בן הקהילה שעובד במשטרה	הכרות עם מושגים רלבנטיים מעולם אכיפת החוק. הקבוצה מקיימת דיאלוג על חשיבות שיתוף השמגלה בצומת הרגישה של המפגש עם המשטרה ומהם האופנים בהם יכול השמגלה להתערב באופן מסייע.
28.04.03	סיור בלשכה לשירותים חברתיים בבית יציב ובשכונה ד'.	הכרות עם בעלי תפקידים.
30.04.03	הרצאה של מנהלת המחלקה לעבודה קהילתית של עיריית באר־שבע.	דיון על הבדלים בין חברה מסורתית למודרנית.
14.5.03	הרצאה על תהליך הגישור	משחקי תפקידים

נספחים

תאריך	תכנים	תהליכים
21.05.03	סימולציה לגישור באמצעות השמגלה	דיון במושג "אפורטופוס" בעקבות דוגמה רלבנטית שהביאו משתתפי הקורס.
4.6.03	שימוש בדוגמאות ממקרי גישור שבהם טיפלו חברי הקבוצה בעבר	ניסוח תהליך עבודת השמגלה והצגת עקרונות עבודה
9.6.03	מפגש עם צוות העובדים הסוציאליים בבית יציב. שיחה עם רב בית הדין הרבני.	דיאלוג ראשוני לקראת עבודה משותפת הצגת תהליך הרבני לגירושין
11.6.03	עיון בידיעה חדשותית בנושא אלימות בין בני זוג אתיופים.	דיון במושג דמוקרטיה (סוגי משטר)
18.6.03	קב' התיאטרון מעלה לראשונה את המחזה שלה העוסק באלימות בפני קהל רחב ובהשתתפות השמגלה כחלק מהדיון בתום ההצגה.	השמגלוח' מציגים עצמם כקבוצה לומדת המעוניינת לסייע לקהילה ולקדם את ההדברות בנושא האלימות בקהילה ומתוכה.
25.6.03	צפייה בקטעי קלטות שצולמו עד כה.	התכנית המקורית למפגש בוטלה ברגע האחרון והמפגש נוצל לשיחת משוב על תהליך הלמידה עד כאן, תוך צפייה בקלטות והערכה על התהליך.
2.7.03	צפייה בקטע מהתכנית "בעיניים שלנו" המציגה מקרה של בחורה שהתלוננה על הטרדה מינית ופנתה לעזרת השמגלוח' ולבסוף סבלה מנידוי חברתי מצד סביבתה פרידה של היועצת מהקבוצה לפני טקס הסיום, בו לא תשתתף עקב נסיעתה לחו"ל.	הדיון הנוצר בעקבות הסרט מהווה קרקע מתאימה לשיח המדגים את הסוגיות בהן מתלבטים השמגלה בעת טיפולם במקרה אלימות: האם ניתן לדרוש "שלום"? האם למידה מספיקה כדי לשנות נורמות התנהגות רבות שנים? ("הבחור האלים הוא שוטר, עבר קורסים וכנס למקום הזה (אלימות)) מה ניתן לעשות כדי לעזור כאשר השמגלה לא הצליח לפתור את הבעיה? מתי נגמרת האחריות של השמגלה? מתקיימת שיחה על סוגי אלימות. הצגת הפעילות במחלקה. הכרה של המנהלת בחשיבות הקבוצה ורצון לעבודה משותפת בעתיד "אל תותירו, תוציאו מכתבים, אני מבטיחה שאעשה את המקסימום". דיון בקבוצה על אופני ההשתלבות בעבודה עם עובדים סוציאליים.

נספחים

תאריך	תכנים	תהליכים
7.7.03	נסיעת התיאטרון לרמת רחל להופיע בפני משתתפי כנס בנושא הגירה.	לאחר ההצגה מתקיים דיון בהשתתפות השחקנים ונציגים מקבוצת השמגלויץ;. מנחה הדיון מגדיר את הקבוצה הזו כסיפור הצלחה. הקהל מתעניין בתגובת הקהילה לתכני ההצגה.
9.7.03	הרצאה של עובדת סוציאלית בפרויקט פאקט. מהם הקשיים בהן נתקלות המשפחות ואלו סוגי סיוע מציעה התכנית.	הקבוצה מתכוננת לטקס הסיום ובוחרת נציג שיברך בשמה. נבחר צעיר המשתתפים.
14.7.03	ועדת היגוי	תכנון הסיום וההמשך
30.7.03	טקס סיום פורמלי של קורס השמגלויץ' במעמד קייסים, בני הקהילה, ראש העיר ונציגי אגפים בעיריית באר שבע וג'וינט ישראל.	בתום הכנס מרואיינים המשתתפים לתכנית טלוויזיה המדווחת על הקורס ומרתו
13.8.03	מפגש ראשון לאחר הסיום. דיון בעקבות התעוררות צורך בשמגלה לטיפול ב-2 מקרים דחופים.	בניית ציפיות של המשתתפים להמשך – באילו תחומים רוצים וזקוקים המשתתפים להעשרה. הקבוצה מודה על התכנית עד כה ומפצירה במרכז התכנית שיהיה המשך ללמידה.
10.9.03	פגישת עדכונים קצרה	היועצת קוראת את דברי הסיכום שכתבה לטקס הסיום ממנו נעדרה. בתגובה לדבריה מתעורר דיון בו המשתתפים מציינים שעצם קיום הקורס מבחינתם הוא תיקון טעות היסטורית בתהליך קליטתם
24.9.03	הקבוצה נפגשת ללא המנחים הרגילים. מרכז הקבוצה ואחת מהמעריכות נוכחים בפגישה.	"ניצנים כבר הנצו". המפגש מתאפיין בהעדרם של מנחי הקבוצה הקבועים. הקבוצה מביעה כעס על העדרם ולוקחת את האחריות להמשך הפעילות באופן עצמאי.
3.10.03	מפגש עם עובד סוציאלי יוצא אתיופיה, העובד במשטרה.	חברי הקבוצה מתראיינים במסגרת סקר ארצי שנערך על השמגלויץ'.
3.12.03	מפגש עם שופטת בית הדין לענייני משפחה	השופטת מציגה את יחידת הסיוע ומקרים בהם נתקלת ביוצאי אתיופיה. היא מזמינה את השמגלויץ' לסיור בבית המשפט ולשיתוף פעולה אקטיבי ביחידת הסיוע.
17.12.03	מפגש עם נציג משטרה מיחידת קהילה - משטרה (אק"מ).	נציג המשטרה מדגיש שקיימת נכונות גבוהה וניסיון מוצלח בעבודה עם הקהילה. השמגלויץ' מסכימים מסמכותם לסייע מוגבלת ומסגרת פעילותם חייבת להיות בכפוף לחוק, למשטרה ולמוסדות.

נספחים

תאריך	תכנים	תהליכים
18.1.04	פגישה של הקבוצה עם מגשרות שעובדות עם מנהיגות הורים ומבקשות את סיוע השמגלוץ' בדילמה מקצועית.	חברי הקבוצה יוזמים גישור פנים קהילתי בין טיגרינים ואמהרים. ישנם חילוקי דעות בין התומכים בהכלת פעילות זאת במסגרת פעילות הקבוצה לבין השוללים זאת. חילוקי הדעות מיושבים בהחלטה "לעשות קודם כל שלום בתוכנו".
15.3.04	פגישת הכנה עם נציגי השמגלוץ' לקראת פגישה עם ראש העיר.	"המחויבות נשארה": מרכז התכנית, שבינתיים נבחר למועצת העיר, מזמין את הקבוצה לחדרו בבניין העירייה במסר - "למרות שסיימתי בפועל את תפקידי, לא נטשתי ואמשיך לדאוג לכם בכובע אחר".
13.5.04	פגישת הכנה לקראת עבודה ביחידת הסיוע של בית המשפט.	מפגש הכרות וגישור ראשוני, כל צד מציג את עצמו ואת עקרונות העבודה שלו, קביעת דרך לבחינת האפשרויות לעבוד יחד
13.6.04	ערב הוקרה לקהילת יוצאי אתיופיה בסינמטק ב"ש במעמד התורם מקהילת קליבלנד	חלוקת תעודות מתנדבים לשמגלוץ' ולמתנדבים שהקימו ושיחקו בתיאטרון הקהילתי, כהוקרה על פעילותם הקהילתית.
28.6.04	מרכז הקבוצה מכנס את הקבוצה לעדכונים.	בחירת נציגים לצוות שיעבוד עם יחידת הסיוע של בית המשפט לענייני משפחה. דיון קבוצתי בהצעה לקבל שיעורי אולפן ללמידת השפה העברית.
25.7.04	פגישת עבודה ראשונה עם יחידת הסיוע של בית המשפט. הצגת תהליך הטיפול ביחידת הסיוע.	צוות יחידת הסיוע ונציגי קבוצת השמגלוץ' מקיימים דיאלוג במטרה להבין את עקרונות הפעולה של כל צד ובאילו אופנים וכיצד ניתן לממש שיח עבודה. דיון בדוגמה ממקרה שטופל.
	קבוצת השמגלוץ' מצטרפת באופן רשמי למרכז העירוני לגישור קהילתי	שביעות רצון על מציאת החסות והבית לפעולה

נספח מספר 5

מדריך לראיון עומק בנושא האלימות בין בני זוג והתכנית למניעתה

1. שאלה פותחת כללית
  - \* ספר/י לי עליך ועל התכנית בה את/ה משתתף/ת
2. מניעים להצטרפות לתכנית
  - \* ספר/י איך הצטרפת לתכנית: כיצד הגיע לידיעתך? מה גרם לך להצטרף? מה את/ה חושב על צעדך זה היום? כיצד מגיבה לכך הסביבה?
  - 2. על התכנית (רצוי לצאת מדברים שנאמרו כתשובה לשאלה הראשונה)
    - \* מהי החוויה החזקה ביותר שהייתה לך בתכנית. אנא ספר/י עליה. (יש לנסות ולהעמיק בפירוט החוויה ככל האפשר, תוך בקשה לדוגמאות מפורטות).
    - \* אנא ספר לי מה את/ה חש/ה שהנך מקבל/ת בתכנית הן ברמה האישית והן מבחינת כלים להתמודדות עם תופעת האלימות בעדה.
    - \* אנא ספר/י לי מה ציפית לקבל ולא קיבלת?
    - \* האם את/ה חש/ה שמנחי התכנית באמת מבינים את החברה האתיופית ומנהגיה. אנא פרט/י ותן/י דוגמאות. מה צריך לקרות כדי שהם יבינו יותר?
    - \* האם את/ה חושב/ת שתוכל/י לעזור להתמודדות עם התופעה של האלימות בין בני זוג? במה כן, במה לא.
    - \* במי תיעזור/י כדי לעזור בהתמודדות עם תופעת האלימות הבין בני זוג?
3. אלימות בין בני זוג
  - \* האם בעדה האתיופית רואים באלימות בין בני זוג בעיה? איזה אלימות מקובלת כנורמה ואיזה לא. מהו הגבול לדעתך?
  - \* אם את/ה מכיר/ה מקרים של אלימות בין בני זוג בקהילה האתיופית בארץ? נא ספר לי על כך, איך צורך לזהות על מי את/ה מדבר/ת. האם מיקרים אלו מקובלים? או חריגים?
  - \* האם היו מיקרים כאלה באתיופיה? אנא ספר/י ותן/י לי דוגמאות.
3. התמודדות העדה עם בעיית האלימות בין בני זוג
  - \* כיצד ניתן, לדעתך, לגשר בין מה שנתפס כאלימות בין בני זוג חריגה בעדה האתיופית לבין מה שנתפס כאלימות בין בני זוג חריגה בחברה הישראלית?
  - \* אם האלימות בין בני זוג בעדה היא בעיה, כיצד, לדעתך, ניתן לטפל בה? (כלפי נשים, גברים, ילדים וקשישים).
  - \* כיצד מתייחסת מנהיגות העדה לתופעה זו היום וכיצד התייחסה לכך באתיופיה?

4. מטרת התכנית

- \* לתכנית יש מספר יעדים. אנא התייחס לכל אחד מהם: (האם הושג ברמה האישית, הקבוצתית והקהילתית).
- \* להבין את הקשים של הקהילה האתיופית ואת היסודות מהן נובעת האלימות.
- \* לפתח רגישות תרבותית במערכת המטפלת בנושא האלימות במשפחה בחברה הישראלית.
- \* לעזור לבני העדה להכיר את תפיסת התרבות הישראלית לתופעת האלימות.
- \* לשפר את התקשורת והאמון בין בני העדה לנותני השירותים החברתיים.
- \* לגבש קבוצה מחויבת לבניית גשרים שיאפשרו טיפול בתופעה.
- \* לחזק את המנהיגות המסורתית וסמכותם בטיפול בתופעה.
- \* האם יש צורך בהוספת או בשינוי היעדים?

5. שונות

- \* האם יש דבר נוסף שהיית/ה רוצה להוסיף? לספר?
- \* מה עוד הייתה שואל/ת? (את החברים או את הממסד).
- \* האם היית רוצה להשתתף בריאיון כמראיין? או במשהו אחר הקשור במחקר?

נספחים

נספח מספר 6

לוח 4: לוח זמנים של ההערכה יחסית ללוח הזמנים של התכנית

תאריך	שלב התכנית	שלבי ההערכה
ינואר 1999 - ינואר 2001	גיבוש ראשוני של הרעיון	
יוני 2000 - ינואר 2001	עבודת הכנה של וועדת ההיגוי (לבדוק התייחסות בטקסט)	
פברואר 2001	מגיובשת הצעה כתובה לתכנית	
מרץ 2001 - מאי 2002	קורס מתנדבים	ינואר 2002 - תחילת ההערכה
יוני 2002	טקס סיום קורס מתנדבים	איסוף נתונים יוני 2002 - דוח ביניים של ההערכה איסוף נתונים
יולי 2002 - פברואר 2003	ביצוע פרויקטים ע"י המתנדבים הכנת קורס שמגלויץ'	יולי 2002 - פברואר 2003 - ניתוח נתונים וכתובת דוח ההערכה על השלב הראשון של התכנית
מרץ 2003	פרויקט התיאטרון וההסברה ממשיכים להתבצע נפתח קורס שמגלויץ'	איסוף נתונים (אודיו ווידאו)
יולי 2003	סיום קורס לשמגלויץ'	מסירת טיוטת דוח הערכה שלב א' למשוב למשתתפים בה איסוף וניתוח נתונים
ספטמבר 2003	ניסיון לפתוח קורס הכשרה ל"שגרירים" בנושא מניעת אלימות במשפחה. הקורס מיועד לבעלי תפקידים בקהילה. הניסיון נקטע בעודו באיבו מאחר שהתקציב לתכנית נגמר.	
ינואר-נובמבר 2004	מתקיים קורס "מסע לסודן" 2 מפגשי הדרכה עם הצוות של המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה	צוות ההערכה משתתף בהעברת ההשתלמויות וממשיך לאסוף נתונים
דצמבר 2004 - יוני 2005	השמגלויץ' פועלים בליווי של מרכז הקורס והמשך עוברים לחסות המרכז העירוני לגישור	ניתוח הנתונים וכתובת דוח ההערכה

נספח מספר 7

לוח 5: הלימה בציפיות בין משתתפי התכנית

קטגוריה	משתתפים	ציפיות	ציטוט
מרכזי הפרויקט (יוצאי אתיופיה)	המרכז הראשון	<ul style="list-style-type: none"> <li>* שליחות למען הקהילה</li> <li>* להתפתח אישית</li> <li>* להתפתח תעסוקתית</li> </ul>	<p>"אני חושב שיש ניתוק מול הממסד, הממסד מול הקהילה, יש לי הרגשה של שליחות בנושא זה. שהקהילה נמצאת במצוקה. של אכפתיות. חלק מהאנשים, לפחות- זה אחד. שניים- אולי צורך אישי, גם כן, להתפתח, להכיר כל מיני אנשי מקצוע. שלוש, יכול להיות גם כן אולי ציפייה שאולי משם אני אתפתח תעסוקתית אולי אני שם אמצא מקום עבודה. זה מגוון של צרכים וכל אחד אם אנחנו מפרקים את זה" (רא, 49).</p>
	המרכז השני	<ul style="list-style-type: none"> <li>* העצמה אישית וקהילתית</li> <li>* מנהיגות</li> <li>* מציאת מקורות פרנסה לאחרים.</li> </ul>	<p>"דרך הנושא של האלימות, אולי אפשר יהיה להגיע לרמה מאוד ענפה של פעילות קהילתית בפיתוח מנהיגות, בהעצמה אישית ובהעצמה קהילתית... מאוד התלהבתי והתחלתי לעזור להם בפתירת ערוצי תקשורת מול הרשויות. לא עבר הרבה זמן, איזה חודשים שלושה, ולחלקם סידרתי עבודה" (ר', 1, 11)</p> <p>"זהו, לפעמים אני מסכם את הכל ואני אומר שהכל עניין הוא בעצם בתפיסת העולם. אז פה בקהילה שלנו, צריך להשקיע המון מאמצים בלשונות גישות, בלשונות תפיסת עולם, את מבינה, וליצור אפיקי תקשורת. כי מצד אחד אתה אומר, אתה חייב לשמור על התרבות. מצד שני אתה חייב להשתלב בחברה הישראלית. צריך להתאים את הקהילה..." (ר, 1, 142)</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>לשרת את הקהילה</li> <li>ליצור תובנות קהילתיות בנושא האלימות וליצור כלים ואמצעים</li> </ul>	<p>"אמרתי להם חברה' אם אתם באים לתעודה, אל תבואו לפה. אבל אם אתם באים באמת מתוך מניע פנימי לתת לקהילה לשרת ולדאוג- אז כן" (ר, 2, 11).</p> <p>"בשביל זה מגיעים לכל החלקים בקהילה, כדי לחלחל, כדי ליצור מודעות ותובנות מאד עמוקות סביב הנושא הזה של אלימות. ליצור פתיחות, לשווק את הנושא, לדבר בנושא, ליצור הידברות בעניין של האלימות, לחזק את הנושא הזה, אבל בעיקר ליצור כלים ואמצעים" (ר, 2, 45).</p>



נספחים

קטגוריה	משתתפים	ציפיות	ציטוט
מתנדבים	מתנדב 2	התעניינות בבעיות העדה	"מהמרכז הראשון ומג' שעזר לו, ואותו אני מכיר באופן אישי, שמעתי שמתארגנת קבוצה באופן כללי לבעיות של העדה, להכרת המוסדות... הגעתי מתוך התעניינות" (מתנדב 2, 8).
	מתנדבת 3	* להכיר אנשים * לדבר על בעיות בין בעל לאישה	"תכירי עוד אנשים. מה כבר יש לך לעשות. בואי תראי. אם לא מאיים עליך, את יכולה ללכת. ובאמת באתי... הוא לא הסביר את זה בדיוק ככה. הוא אמר שנדבר על בעיות שיש בין בעל ואישה ועל בעיות שיש עם ילדים ואנחנו הולכים ללמוד את זה ואיך כאילו איך לגשר בין הדברים האלו, איך לנסות למצוא פתרונות לעדה. אני יודעת שהיה מדובר לעדה. ואם אכפת לך את חייבת, או תבואי. וזהו. וככה באתי" (מתנדבת 3, 4-8).
	מתנדב 5	ללמוד בקורס (ולא חשוב איזה).	" אמרו לי תבוא ותשמע. אפילו לא היה מעניין אותי איזה קורס, אמרתי ישר 'אני אלך ואני אשמע'. אז נפגשתי עם המרכז הראשון שהיה היום... הפרויקט עצמו זה למניעת אלימות במ"ש שפחה, ואנחנו מנסים להכשיר קבוצה ואח"כ נוציא אותם לשטח שיעבדו ויענו על צרכים בכל מיני מוסדות, כמו למשל: משטרה, הבי"ט טוח הלאומי, בית החולים, הרווחה. גם נעזר לעשות כנס הסברה לקהילה, למועדון, לבית הכנסת. אז הרעיון היה בסדר, מצא חן בעיני, אז הצטרפתי בלי שום בעיה" (מתנדב 5, 2).
	מתנדב 6	רכישת כלים לטיפול בבעיות העדה	"אמרתי להם שיש לנו עובד סוציאלי שרוצה לעזור לנו, בואו נדבר אתו... על כל הבעיות. תיקחו כלים לעצמכם ואחר כך תצאו לשטח" (מתנדב 6, 5).

נספחים

ציטוט	ציפיות	משתתפים	קטגוריה
<p>בפתיחת קורס המתנדבים</p> <p>1. כל מי שמתתף בהשלמות יבין איך נוצרת האלימות ואיזה כלים יש כדי להתמודד עם הבעיה. 2. קבוצה מלוכדת וחזקה תוכל להתמודד עם מניעת האלימות בקהילה. 3. להפיץ ידע ומידע ולהסביר בקהילה ובחברה הכללית. 4. ללמוד על התופעה והכלים כיצד לעזור לאנשים בודדים/פרטים. 5. הכרת הגורמים האחרים בקהילה שמתמודדים עם אלימות והשתלבות בעבודה עם. 6. ללמוד לזהות ולהכיר סוגים שונים של אלימות בקהילה. 7. לעסוק בגישור בין תרבויות. 8. שכל משתתף יתרום מידע, הבנה על איך קורים דברים בקהילה. (פרוטוקול, 11, 30.5.01).</p>	<p>* למידה: הבנת תופעת האלימות, זיהוי מצבי אלימות, הכרת הממסד ורכישת כלים לגישור.</p> <p>* עבודה בצוות: גיבוש קבוצתי, התחלקות במידע והפצת ידע.</p> <p>* בנייה של מודל להתערבות רגישת תרבות בנושא האלימות במשפחה.</p>	<p>יועצת</p>	<p>יועצת חיצונית ושותפתה</p>
<p>"אחד הדברים שאנחנו רוצים לכוון אותם חוץ מלדבר על אלימות ועל מה זה אלימות והבנת האלימות וכלים ולאן לפנות ומה לעשות וכל הדברים האלה...", אנחנו רוצים להכין אותם לעבוד ביחד, איזשהו מתווכות שלהם לקהילה סביב הנושא של, מה שנקרא פרויקטים" (מורה בקורס, 14.8.02, 54).</p>	<p>לדבר על אלימות ולהכין אותם לעבוד ביחד על פרויקטים</p>	<p>מורה בקורס המתנדבים</p>	
<p>"אני קודם כל חייבת לפתח את הפרויקט הזה עם שירותי הרווחה, זה בעיני אחד הקריטריונים להצלחה. שיבנה מודל שיהיה משמעותי ואפקטיבי עבור שירותי הרווחה. אם הוא לא יהיה אפקטיבי ומשמעותי עבור שירותי הרווחה או אולי עשינו עבודה נחמדה עם הקבוצה אבל לא חוללנו כל שינוי, ואני כן רוצה לחולל שינוי" (מטה 1, 11.8.03, 65).</p>	<p>לבנות מודל שיהיה אפקטיבי לשירותי הרווחה – לחולל שינוי</p>	<p>המפקחת על קליטת העלייה בשרות לעבודה קהילתית</p>	<p>קובעי מדיניות</p>
<p>"כל העבודה של הפרויקט זה היה כדי לחבר, למצוא את הכוחות, להעזי לדבר על הנושא. כאן באמת התקדמנו (מטה 1, 11.8.02, 34).</p>	<p>להעזי לדבר על האלימות</p>	<p>לעבודה קהילתית</p>	
<p>"הדבר הראשון שחשבנו עליו זו השתלמות מרוכזת לבני הקהילה בה הם יגידו מה הם רוצים, ומצד שני אנחנו נספר להם מה קורה במדינת ישראל, מה אנחנו עושים בתחום של אלימות במערכת זוגית, ובסופו של דבר לצאת עם תוצרים לקהילה. הדברים היו בהתחלה מאוד לא מגובשים, הרבה שאלו את עצמם מה הם עושים כאן. הייתה אי ודאות נורא גדולה. אנחנו ידענו שאנחנו רוצים להעלות את המודעות של נושא האלימות בקהילה ברמה המניעית ואחר כך בטיפול (מנהלת המרכז, 2.5.02, 5)</p>	<p>להעלות את המודעות לנושא האלימות</p> <p>שהם יגידו מה הם רוצים</p> <p>תוצרים לקהילה</p>	<p>מנהלת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה בבאר-שבע</p>	

נספחים

ציטוט	ציפיות	משתתפים	קטגוריה
<p>"במדד של בית ספר, של התמדה של תלמידים ושל מחויבות שלהם לתהליך הייתי מגדירה את התכנית כמצליחה מאוד. כן, בהחלט. לקח זמן עד שהתגבש הצוות שמלווה אותו, אבל מי שמלווה אותו זה עם המון מחויבות. אם זה המדד, אז כן. אם אני מסתכלת מזווית של בית הספר אז אני מצפה שיווצר כאן איזשהו מודל של קורס שאפשר להעתיק אותו בצורה זו או אחרת או להשתמש בו כמודל, דגם שאפשר בצורה זו או אחרת להעביר למקומות אחרים, זה כן" (מנהלת ב"ס המרכזי, 11.4.02, 40-42).</p>	<p>יצירת מחויבות לתהליך  יצירת מודל של קורס אפשר להעבירו למקומות אחרים</p>	<p>מנהלת ב"ס המרכזי לעובדי דים בשירותים החברתיים בבאר־שבע</p>	

נספחים

נספח מס' 8



המרכז לקהילה,  
משפחה ומורשת



משרד הקליטה

משרד הרווחה

השרות לעבודה קהילתית



ג'וינט ישראל



עיריית באר שבע  
אגף הרווחה  
המחלקה לעבודה



מרכז צירוני לאיסור ויישוב סכסוכים מקהילה



צירונה

תאריך תחילת השמלוח \_\_\_\_\_

שמות של מסוכסכים:

שמות צוות שמגלוח:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

פרטים נוספים על המסוכסכים:

טלפון

כתובת

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

נושא של הסכוך:

\_\_\_\_\_ מספר מפגשים:

\_\_\_\_\_ תהליך שמגלוח:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

סיכום תהליך השמלוח:

\_\_\_\_\_

חתימות של שמגלוח

חתימות של המסוכסכים

תאריך סיכום שמגלוח \_\_\_\_\_

נספח מס' 9

קווים מנחים לעבודת השמגלוץ'

ינואר 2004

מאת: השמגלוץ' - באר-שבע

נקודות חשובות לצוות השמגלוץ' בביצוע משימותיהם עם הגורמים הקיימים:

- משרד הרווחה
- משטרת ישראל
- ובמידת הצורך בתי משפט ובית דין רבני

גורמי רווחה

- 1) צוות שמגלוץ' מבני העדה יעבדו בשיתוף פעולה עם עובד סוציאלי בכל נושא גישור ופישור בין בני הזוג אשר נמצאים בסכסוך ואשר רוצים להגיע לשלום בית.
- 2) הרווחה בתיאום עם צוות שמגלוץ' תדאג למקום מפגשים במהלך עבודתם של השמגלוץ' בסמוך ללשכת הרווחה שיכלול ציוד משרדי כגון: טלפון, כסאות, שולחנות וכלי כתיבה (כולל דפים וקלסרים וכו').
- 3) הפנייה לשמגלוץ' תהיה פנייה ישירה מצד בני הזוג ביחד או לחוד או דרך העובדת הסוציאלית או גורמים אחרים.

גורמי משטרה

- 1) כל פנייה של בני זוג מסוכסכים שפנו למשטרת ישראל או הוגשה תלונה מצד אחד מבני הזוג, יפנו אותם לצוות השמגלוץ' אם ברצונם של בני הזוג להגיע לשלום בית וליישור ההדורים ביניהם.
- 2) במידה ותהיה פנייה לצוות שמגלוץ' מאחד מבני המשפחה או דרך גורם אחר, תהיה רק באם אין בה עבירה פלילית או אלימות מצד בן הזוג או בת הזוג.
- 3) אם משטרת ישראל רואה לנכון לאחר הטיפול המשפחתי שיש להפנות את בני הזוג ולפני שהוגש כתב אישום לייעוץ גישור ופישור ביניהם, יש להפנותם אלינו (השמגלוץ').

גורמים אחרים

בית דין רבני, בתי משפט, ההוצאה לפועל - חשוב בכל הגורמים הנ"ל לפני שמבצעים משהו כמו עיקול נכסים, תשלומי מזונות וגירושים, יש להתייעץ ולהסתייע עם צוות השמגלוץ' של בני העדה על מנת למנוע אי הבנות ושיבוצו הפעולות מבלי שיגרם נזק בלתי הפיך מצד כל המעורבים.

לסיכום

צוות השמגלוץ' הוקם מבכירי העדה אשר יש להם ניסיון רב וידע בגישור ופישור בין אנשים בכלל ובין בני זוג בפרט. לצורך זה צוות השמגלוץ' בסיוע הרווחה עבר הכשרה מיוחדת המגשרת בין התרבות הישראלית והתרבות המסורתית ובכך רכשנו ניסיון וידע על מנת להביא את הדברים על הצד הטוב ביותר בטיפול הבעיות. לכן אנו דורשים לסייע לנו על מנת שנוכל לבצע את המשימה בדרך הטובה ביותר. חשוב לציין שהחוק מעל לכל וכל הייעוץ שלנו והעבודה שלנו הם גורמים מסייעים לחוק.

בתודה רבה,

צוות השמגלוץ',

באר-שבע.

נספח מס' 10

עקרונות וערכים בסיסיים המנחים את עבודת השמגלה<sup>1</sup>:

1. שומרים על סודיות
2. שומרים על ניטרליות
3. נפגשים עם כל אחד מהצדדים בנפרד
4. מקשיבים, תוך הרגעת האדם
5. נותנים כבוד
6. ללא שיפוטיות
7. עובדים בצוות כדי להתייעץ
8. מדברים עם שני הצדדים
9. מדברים עם המשפחה
10. דואגים לילדים
11. משתמשים בדוגמאות מתוך התרבות (משלים)
12. מתאזרים בסבלנות
13. מתחשבים בלוח הזמנים של הלקוחות
14. משתמשים בנזיפה ומבקשים הבהרה להתנהגות בהתאם למקרה
15. משתמשים בכוח שכנוע ובמעמד
16. יוצרים תנאים מתאימים לשלום בית
17. נותנים שעורי בית - "חוקים" - כמו: להפסיק לריב בזמן הייעוץ
18. מתחשבים בזכות הבחירה של הלקוח באיזה שמגלה שהוא רוצה
19. עושים חוזה ומחתימים, על כללי התנהגות בזמן הגישור
20. מטילים סנקציות כלכליות אם אדם מפר את ההסכם שנעשה בעזרת השמגלה
21. שומרים על גבולות [שמגלה לא יטפל בקרובי משפחתו]

1 מסמך עקרונות הפעולה הוכן על ידי הצוות הרחב של השמגלוץ' כמסמך רשמי המופץ לשירותי הרווחה.

**"ሆድ ሰፊና ሞልቶ እስኪፈነዳ ድረስ ብዙ ነገሮችን ይይዛል"**

**በእስራኤል ሀገር የሚገኙ ኢትዮጵያውያን ይሁዲዎች በባልና ሚስት መሀከል የሚፈጠሩ ግጭቶች**

**በኢትዮጵያውያን ይሁዲዎች በባልና ሚስት መሀከል የሚከሰቱትን ግጭቶች ለመከላከል ከባህልና ልምድ በመመርኮዝ የተዘጋጀ ፅሁፍ በር ሸኛ 2001-2004**

**አዘጋጅ ዶ/ር ሊአ ካሳን እና ሊአት ኪደር**

**ለፁሁፉ መሳካት አነሳሽ ከሆኑ ድርጅቶች መሀከል ሚስራድ ርብህ የቤተሰብ አገልግሎት ሰጭና የዓሊያና ቅሊጣ መ/ቤት የቤተሰብና ተዋህዶ መስሪያቤቶችና የጆይንት መ/ቤቶች ይገኙበታል**

**በነጌሽ የሚገኘው የቤን ጉሪዮን ዮኒቨርሲቲ አይ.ሲ.ኪው.ኤም የጥናትና ምርምር ማዕከል  
የፖ.ሳ.ቁ.653 በብሔር ሸኛ 84105 የስ.ቁ.08-6479301 ፋክስ  
08-6479302**

**መስረም 2006**



**አጭር ዝርዝር**

እ.አ ኦቆጣጠር ከ2001-2005 ድረስ በብሔር ሸቫ ከተማ በኢትዮጵያዊያን ይሁዲዎች ባልና ሚስት መሀከል የሚፈጠሩ ግጭቶች ለመከላከል የሚያስችል ፕሮግራም ሙከራ ተደርጎ ነበር

በተደረገው ፕሮግራም የተገኙትን ዉጤቶች በዚህ ሰነድ ይዘንላቸው ቀርበናል። በፕሮግራሙ የተሳተፉትም የተለያዩ ባለሙያዎችና ከኢትዮጵያ ህብረተሰብ የወጡ በሚሰራድ ሀረሽህ የሚሰሩ በጎ አድራጊ ፈቃደኞችን ያካተተ ሲሆን ይህም የረጅም ጊዜ ዉይይትን ያካተተና ከዚህም በመነሳሳት ባለሙያዎች የተለያዩ ተመሳሳይ ፕሮግራሞች በሌሎች የሀገሪቱ ክፍሎች እንዲደረጉ በማሰብ ነው።

በበርሸቫ የተነደፈው ፕሮግራም የፕሮግራሙ አነሳሽ የሆኑ የተለያዩ የመንግስት መ/ቤቶችና የብሔር ሸቫ ማዘጋጃ ጽ/ቤትን ያጠቃለለ ሲሆን ከእነዚህም መሀከል ሚሰራድ ርሽህ የብሔር ሸቫ ማዘጋጃ ጽ/ቤትና ጆይንት እስራኤል እና የኢትዮጵያዊያን መሪ የሆኑ ድርጅቶች ናቸው።

የፕሮግራሙ ዋናው አላማ በእስራኤል ሀገር የሚኖሩ በኢትዮጵያዊያን ይሁዲዎች ባልና ሚስት መሀከል የሚከሰቱትን ግጭቶች ለመከላከልና ቁጥሩ የሚቀንስበትን መንገድ ማፈላለግ ሲሆን ይህም በመጀመሪያ ግጭቱ የሚከሰትበትን ምክንያት መረዳት ይሆናል። ይህን ዐላማ ለማሳካት ይረዳ ዘንድ የተለያዩ ዉሳኔዎች ቀርበዋል ከእነዚህም መሃከል

- 1= በኢትዮጵያዊያን ህብረተሰብና በተለያዩ የመንግስት መ/ቤቶች መሀከል የሚያገናኝ ድልድይ መገንባት
- 2= በኢትዮጵያዊያን ህብረተሰብ ዉስጥ የሚገኙትን መሪዎች ሀይል ማጠናከር
- 3= በህብረተሰቡ ዉስጥ የሚገኙትን ባለሙያዎች በባህል የተመረከዘ አመለካከት እንዲኖራቸው ማድረግ
- 4= በቤተሰብ መሀከል ለሚፈጠሩ ግጭቶች መፍትሄ ያስገኛል በማለት የተለያዩ ሰዎችን በሙያው ማሰልጠን ነው።

ግጭትን መከላከልና እርዳታ ለመስጠት የተሰኘው ፕሮግራም በበር ሸቫ አካባቢ የሚካሄድ

ሲሆን የተለያዩ ኮሚቴዎችን ያጠቃለለ ነበር በመጀመሪያ በኢትዮጵያዊያን ህብረተሰብ ውስጥ የሚገኙትን ባለሙያዎች በማሰባሰብ ከዛም ከህብረተሰቡ ውጭ የሆኑትን ባለሙያዎች በማጣመር ነው። ፕሮግራሙ ለስት የተለያዩ አላማዎችን ያካተተ ነው።

1= በህብረተሰቡ መሀከል የሚፈጠሩትን ግጭቶች ለመከላከል ያስችል ዘንድ በጎ ፈቃደኛ የሆኑ ኢትዮጵያዊያንን ማሰልጠን

2= በህብረተሰቡ የሚገኙትን ሽማግሌዎች በማሰባሰብ ማሰልጠን

3= አገልግሎት በመስጠት ላይ የሚገኙትን የተለያዩ ሰራተኞች ስለ ባህላቸው ጠለቅ ያለ እውቀት እንዲኖራቸው ነው።

**የጥናቱ ውጤቶች**

የጥናቱ ውጤቶች አራት ክፍሎችን ያጠቃለለ ሲሆን አንደኛው በጥናቱ የተገኘው ማሰረጃ እንደሚጠቁመው ከሆነ በቤተሰብ የሚፈጠረው የግጭት ምክንያት የባህል መቀያየር ነው

ሌሎች ሶስቱ ግኝቶች በቀጥታ የሚያያዙት በፕሮግራሙ በተነደፈው ሁለት እቅዶች አንደኛው በጎ ፈቃደኞችን በማሰልጠን ለህብረተሰቡ ጥቅም እንዲሰጡና ሌላው በህብረተሰቡ የሚገኙትን ሽማግሌዎች በማሰልጠን ባህላቸውን እንዲያስተምሩ ማድረግ ነው።

**በኢትዮጵያዊያን ይሁዲዎች ላይ በባህል መቀያየር ምክንያት የሚፈጠሩ ግጭቶች**

ኢትዮጵያውያን ይሁዲዎች ወደ እስራኤል ከገቡ በውሃ ለየብራቸውን ባህልና ወግ እንደረሱና ይህም በሚኖሩበት አካባቢ በቤተሰብ መሀከል ለሚፈጠሩ ግጭቶች እንደተዳረጉ ነው።

ኢትዮጵያ እያሉ ልጅን ሲያጠፋ መቅጣት የሚለው አባባል እንደልምድ ይታይ ነበር እስራኤል ከገቡ በውሃ ግን ይህ ድርጊት እንደወንጀል ነው የሚቆጠረው ይህ ደግሞ በሀገሪቱ ተቀባይነት

የለወም ማለት ነው። ሌሎች ችግሮች ኢትዮጵያ እያሉ በአንድ ላይ ይኖሩ የነበሩት ቤተሰቦች እስራኤል ከገቡ በውሃ ተበታትነው እንዲኖሩ ሆነ። ቄሶችና ሽማግሌዎች የነበራቸውን ክብርና ሀይል አጠዋል። ሴቶች ነጻነታቸውን ሲያገኙና የፈለጉትን ማድረግ ሲችሉ ወንዶች ግን የነበራቸውን ክብርና ሀይል አጠዋል። ኢትዮጵያ በነበሩበት ወቅት ወንዶች የቤተሰብ ሀላፊዎችና ልዩ ክብር ይሰጣቸው ነበር እስራኤል ከገቡ በውሃ ግን ክብራቸው ተገፋል። በቀላሉ ስራ አያገኙም በዚህም ምክንያት በተለያዩ የኢኮኖሚ ችግሮች ተጋልጠዋል ሚስቶችና ልጆችም ኢትዮጵያ እያለ ይቀበሉ የነበረውን ክብር ነፍገውታል።

ኢትዮጵያውያን ወደ እስራኤል ከገቡ በወሳኝ በቤተሰብ መሀከል ለሚፈጠሩ ችግሮች በሰፊው ተጋልጠዋል

1= በቤተሰብ መሀከል ያለው የስራ ድርሻ ሲሆን ይህም ማለት ሴቷ ቤተሰብ የምታስተዳድርና እኩልነቷን ማወጅ ስትፈልግ ይህ ደግሞ ግጭት እንዲፈጠር ከሚያደርጉ አንዱ ምክንያት ነው

2= ኢትዮጵያ የነበረው ባህልና ወግ እስራኤል ከገቡ በወሳኝ ቦታ አለመሰጠቱ ይህም ማለት በወንዶች ዘንድ ኢትዮጵያ የነበረው ባህልና ወግ እንደነበረ እንዲሆን ሲፈልጉ እዚህ ሀገር የሚገኙ መስሪያቤቶች ግን ይህን አይቀበሉትም በዚህም ምክንያት በባልና ሚስት መሀከል ግጭት በሚፈጠርበት ወቅት የማህበራዊ ጉዳይ መስሪያቤቶች ባብዛኛው ለሴቶች ነው የሚያገለግሉት ወንዶች ግን በነበረው የሀገር ባህል መሰረት በሽማግሌዎች ብቻ በው እርዳታ የሚያገኙት

3= በማህበራዊ መስሪያቤቶች የሚገኙት አገልግሎቶች ከኢትዮጵያውያን ባህልና ወግ ጋር ያልተዛመደ መሆኑ በተለያዩ አጋጣሚዎች ለብጥብጥ ግጭት መፈጠር ምክንያት ሆነዋል።

4= በቤተሰብ መሀከል የሚፈጠረው የገንዘብ ችግር ለብጥብጥ መፈጠር ዋነኛ ምክንያት ነው።

**አራቱ የተነደፉት ፕሮግራሞች በዝርዝር**

1= በኢትዮጵያውያን ህብረተሰብና በተለያዩ የመንግስት መስሪያቤቶች መሀከል የሚያገናኝ ድልድይ መገንባት

ወጣቶችን አዛውንቶችን ሴቶችን ወንዶችንና ስራ አጥ የሆኑ ኢትዮጵያውያኖችን ቁጥራቸው

24 የሚሆኑ በበጎ ፈቃደኝነት ለማገልገል የፈለጉትን በማሰባሰብ ስልጠና እንዲደረግላቸው ሆኗል። በጎ ፈቃደኞች ለግማሽ አመት ያህል የሰለጠኑ ሲሆን ስልጠናው የተሰጣቸው በተለያዩ የመስሪያቤት ተወካዮችና አስተባባሪዎች ሲሆን ስልጠናውም የሚያካተው በቤተሰብ መሀከል ግጭትን መከላከል በእስራኤል ሀገር ያለውን ህግ ማወቅ መብትና ግዴታዎችን ለይቶ ማወቅና የተለያዩ መስሪያቤቶችን ጥቅምና አገልግሎት ማወቅ ነው።

ስልጠናውን ከጨረሱ በውሳኝ በጎ ፈቃደኞቹ ሰባት የተለያዩ ፕሮጀክቶችን በተለያዩ ቦታዎች የነደፉ ሲሆን እነዚህም በበር ሽሻ የሚገኘው የፖሊስ መስሪያቤት በቢቱዋህ ሎሚ በትምህርት ቤቶች በቤተሰብ መሀከል የሚፈጠሩትን

ችግሮች መከላከል ህብረተሰቡን ለማስረዳት በተለያዩ የቲያትር አይነቶች ገለጻ መስጠት የሽማግሌዎችን ቡድን ማቋቋም ነበር። በዚህ ወቅት በጎ ፈቃደኞች ካደረጓቸው ስራዎች መሀከል ከፍተኛ ዉጤት ያሳየው በባልና ሚስት መሀከል ስለሚፈጠሩ ግጭቶች ገለጻ መስጠት ሲሆን ይህም በባልና ሚስትና ከመስሪያቤቶች ጋር ያለውን ግንኙነት የሚያጠቅል ነበር። ሌላው ተጨማሪ ጥሩ ውጤት ያሳየት በቲያትር ስራዎችና የሽማግሌዎችን ቡድን በማቋቋም ነበር። ሌሎች ፕሮጀክቶች ለአጭር ጊዜ ብቻ የሰሩ ሲሆን ይህም በባጀት ማጠር ምክንያት ነበር።

**2= በኢትዮጵያውያን ህብረተሰብ ውስጥ የሚገኙትን ሽማግሌዎች ሀይል ማጠናከር**

የፕሮግራሙ ዋና አላማ ሽማግሌዎችን ማሰልጠን ሲሆን ይህም በባልና ሚስት መሀከል ለሚፈጠሩት ችግሮች መፍትሄ እንዲሰጡ ለማድረግ ነው። የሽማግሌዎች ቡድን የተቋቋመው በበጎ ፈቃደኝነት ሲሆን ቁጥራቸው 15 የሚሆኑ ክጎንደርና ትግራይ ብሄረሰቦች ነው።

የሽማግሌዎች ቡድን ለ5 ወር ያህል የሰለጠኑ ሲሆን የሚገኙትም በሳምንት አንድ ቀን ነበር

በስልጠናው ወቅት ሽማግሌዎች የተማሩት ስለ እስራኤል ህግ ከዛም ከአንዳንድ የመስሪያቤት ተወካዮች ጋር በመገናኘት በባልና ሚስት መሀከል የሚፈጠሩትን ግጭቶች በምን አይነት መልኩ መፍታት እንደሚቻል ያዘለ ትምህርት ነበር። የኩርሱ ስልጠና እስካሁን የቀጠለ ሲሆን ብዙ ለውጦችንና ውጤቶችንም አሳይቷል። ሽማግሌዎችም እራሳቸውን

**የአዋቂዎች ድርጅት**

በሚል ስም በመሰየም ከመስሪያቤት ሰራተኞች ጋር በመተባበር በቤተሰብ መሀከል ያሉትን ችግሮች ይፈታሉ። በአሁኑ ወቅት የራሳቸው የሆነ የአስራር አጀንዳ ያላቸውና እራሳቸውን ችለው ለህብረተሰቡ እንደሚያገለግሉ ነው።

**3= በህብረተሰቡ የሚገኙትን ባለሙያዎች በባህል የተመረኮዘ አመለካከት እንዲኖራቸው ማድረግ**

ይህ ፕሮግራም እንደታሰበው አይደለም ቢሆንም ግን በኢትዮጵያውያን ህብረተሰብ ውስጥ የሚገኙ ባለሙያዎች ለባህላቸው ያላቸውን ዕውቀት በመረዳት ከመስሪያቤት ሰራተኞች ጋር አንድ ላይ በመሆን በበጎ ፈቃደኝነት ከሚያገለግሉት ወጣቶችና ሽማግሌዎች ጋር አንድ ላይ በመሆን ለማገልገል ቻሉ። ከእነዚህም ውስጥ አንደኛዋ የሱዳን መንገድ በሚል በብሔር ሸግ ከተማ በሚገኘው ት/ቤት የተካሄደውን ኮርስ የተካፈሉት ሲሆን ሁለተኛዋ ደግሞ በህብረተሰቡ መሀከል ለሚፈጠሩ ግጭቶች መፍትሄ ያስገኝ ዘንድ ከበሀል ጋር የተያያዘ የሰራ ልምድ ልታሳይ ችላለች።

4= በቤተሰብ መሀከል ለሚፈጠሩ ግጭቶች መፍትሄ ያስገኝ በማለት የተለያዩ ሰዎችን በሙያው ማሰልጠን

ይህ ፕሮግራም ለወደፊቱ የሚሰራበት ሲሆን ይህም በመጀመሪያ ሙከራዎች ከተደረጉ በኋላ በሁለት ታላላቅ መኖርያ ሰፈራ ጣቢያዎች በቤተሰብ መሀከል ሰላምን ማስፈን በሚል ፕሮግራም ለወደፊቱ ዕቅድ የተያዘለት ፕሮግራም ነው።

**ማጠቃለያ**

ከዚህ ላይ የምንረዳው የዚህ ፕሮግራም ትልቁ ውጤት በብሔር ሸኻ ከተማ በኢትዮጵያውያን ይሁዲዮች የሚፈጠሩትን ግጭቶች ከመከላከል የሚያስችሉ የሙከራ ፕሮግራሞች ከአሁን በፊት ከነበረው በተለየ መንገድ ነገሩን ዝም ብሎ ከማሳለፍ ችግሩን በመነጋገርና በመወያየት መፍትሄ እንዲገኝ መሞከር ነው። ከዚህ ሌላ በአማራጭ የቴሌቭዥን ፕሮግራም በሚደረገው የቅስቀሳ ዘመቻ ግጭቱን ለመቀነስ ከፍተኛ ጥረት የታየ ቢሆንም ምን ያህል ፕሮሰንት እንደቀነሰ የሚያሳይ ምልክት ግን በቂ ማስረጃ በእጃችን የለንም ነገር ግን በትክክል

የምናውቀው ነገር ቢኖር በቤተሰብ መሀከል የሚፈጠረው ችግር ቁጥር ግን አሁን እንደጨመረ ነው። በባል እና ሚስት መሀከል የሚከሰቱት ግጭቶች ባስመለከተ በመስራቤቶችና በህብረተሰቡ መሀከል በተደረጉት ውይይቶች በባህል መቀየር በእርስበርስ አለመግባባትን እና የማህበራዊ ኑሮ ችግር እንዳለ ለመገንዘብ ተችሏል።

እናም እኛ ከዚህ ላይ የምንረዳው እነዚህ ችግሮች በቤተሰብ መሀከል ያሉት ውጥረቶችና በባልና ሚስት ለሚፈጠሩት ግጭቶች መጨመር ምክንያት እንደሆነ ነው። ስለዚህ ከእንደዚህ አይነት ችግሮች ለመቆጠብና የሚከሰቱትን ግጭቶች ለመቀነስ በቅድሚያ የችግሩን መንስዔ አጥብቆ ማወቅና ከዛም በውህላ ባህልና ወግን በተመረኮዘ ከህብረተሰቦች ጋር በመወያየት ለችግሮች መፍትሄን ማፈላለግ እንደሚያስፈልግ ነው።

መፍትሄዎችም የሚያጠቃልሉት የራስን ባህልና ማንነትን ማወቅ በእርዳታ ሰጭ መስሪያቤቶችና በእርዳታ ተቀባይ ግለሰቦች መሀከል ያለውን ግንኙነትና ትብብር የበለጠ ማጠናከር እነዚህ መፍትሄዎችም በመንግስታዊ መስሪያቤቶችና በኢትዮጵያውያን ህብረተሰብ የባህል መራራቅ ያለውን ችግር እንዲቀንስና አንድ ላይ በመተባበር በባልና ሚስት ያለውን ችግር እንዲቀንስ ማድረግ ነው።

በጥናቱ እንደተረዳውና ያለውን ችግር ለማቃለል ለወደፊቱ የሚደረጉት ፕሮግራሞች ለህብረተሰቡ ችግር መፍትሄ እንዲሰጥ ሲሆን ሌላው ምክራችን ለወንዶችና ለሴቶች ትምህርት አዘል የሆነ የመወያያ መድረክ በመክፈት በመሀከላቸው የሚፈጠሩትን አለመግባባትና ግጭቶች በሰላማዊ መንገድ የሚቀይሩበትን እድል መስጠት ነው።

“My Belly Is Full to Bursting”

## **Spousal Abuse among Immigrants from Ethiopia in Israel**

Evaluation of an experimental, multisystemic and  
culturally-sensitive spousal abuse prevention program in  
Israel's Ethiopian immigrant community  
Beer-Sheva, 2001-2004

Dr. Lea Kacen and Liat Keidar

This study was commissioned by the Israel Ministry of Social affairs;  
The Services for the Community Work and Immigrant Absorption;  
The Services for the Welfare of the Individual and Family - The Division  
for Personal and Social Services, and The Immigrant Integration  
Division, JDC ISRAEL.

**Israel Center for Qualitative Methodologies (ICQM),**  
Ben-Gurion University of the Negev,  
P.O.B. 653, Beer-Sheva, 84105, Israel  
Tel: +972- 647-2322, Fax: +972-8-6472933  
icqm@bgu.ac.il, <http://www.bgu.ac.il/ICQM>

September 2006





## Abstract

Between 2001 and 2005, an experimental community spousal abuse prevention program was conducted among immigrants from Ethiopia residing in Beer-Sheva (hereinafter: “the Program”),<sup>1</sup> accompanied by an ongoing evaluation whose results are summarized in this Report. Program participants consisted of professionals and volunteers from the community and social service institutions, who maintained direct and extended dialogue with one another. Based on the evaluation results, a handbook (published separately)<sup>2</sup> was compiled for professionals seeking to develop programs of this type in other localities in Israel.

The Program is the result of a joint initiative by several national and municipal bodies, including the Ministry of Social Services, the Beer-Sheva Municipality, JDC-Israel and Ethiopian immigrant leadership associations. Its chief goal was to prevent or reduce the incidence of spousal abuse among immigrants from Ethiopia in Israel, beginning with an attempt to understand the phenomenon in its unique cultural context. The following objectives were defined to achieve this goal:

- (a) Developing a system of volunteers for mediation between the Ethiopian immigrant population and the establishment
- (b) Reinforcing internal community leadership
- (c) Developing “cultural competence” among professionals
- (d) Compiling a handbook for operation of community programs addressing spousal abuse

The Program was conducted at the Domestic Violence Prevention and Treatment Center in Beer-Sheva by a broad-based steering committee, coordinated by a professional of Ethiopian immigrant origin and supervised by an external professional consultant. It consisted of three components, each addressing a specific goal:

- (a) Setting up a mutually acceptable mediation service and assigning volunteers of Ethiopian origin to deal with domestic violence.
- (b) Offering leadership training and development for *Shmagaleh* (community elders).
- (c) Providing the relevant professionals with social sensitivity enrichment.

---

<sup>1</sup> The *Beta Israel* community only.

<sup>2</sup> L. Kacen, G. Soffer, D. Moshayov, R. Salomon, H. Cohen and L. Keidar (in press). *A manual of conducting family peace programs for immigrants from Ethiopia*.



## **Evaluation methods**

Evaluation was conducted according to a qualitative paradigm adapted to experimental programs of this type. Qualitative methods allow the researchers to exercise their own discretion in determining parameters to be evaluated and thereby enabling intense observation of the significance each participant accorded to the program, using tools deemed sensitive to cultural diversity. The evaluation which began about a year and a half after the beginning of the program demanded reconstruction of learning processes and also required the staff to win the participants' trust. Data included interviews with program participants, operators and policymakers at the national and local level, as well as observations, conversations and document analysis.

Two additional salient features of evaluation should be noted: First, the evaluation process bears an action research character, wherein accumulated knowledge is fed back to the planners to help them promote the program's goals. Furthermore, we stressed the cultural diversity between the evaluation staff and program participants, along with our commitment to participants. We made sure that drafts of the report would be submitted to program participants for their approval and comment before publication, as well as confirmation of the findings as we interpreted them, thus honoring the trust they accorded us by consenting to participate and expressing themselves openly.

## **Evaluation findings**

The evaluation findings comprise four principal parts. The first sums up accumulated data on spousal violence during a period of cultural transition, while the other three address principal aspects of the Program directly: Volunteer-based mediation, traditional (*Shmagaleh*) leadership development, community leader recruitment and cultural sensitivity development among professionals.

It is important to mention at this point that the results relates to those couples who have violent relations. There are many families of Ethiopian origin who have relations with no violence.

## **Spousal violence among immigrants from Ethiopia (Beta Israel) during a period of cultural transition**

Immigration to Israel shattered traditional social frameworks and altered social perception of family structure. The "instructive blows" accepted as part of the conventional social norms in Ethiopia are perceived in Israel as "violence" that deviated from prevailing public mores. Extended families were dispersed

geographically, *Kesim* and *Shmagaleh* lost their authority, women were empowered and accorded economic freedom, while men were neglected, losing their status and especially their respect. In Ethiopia, the man was the head of the household and enjoyed the greatest respect, whereas in Israel, Ethiopian immigrant men could not find jobs, encountered financial difficulties and did not receive the same measure of respect from their wives and children that they were accorded previously. Immigration led to several changes that intensified spousal abuse within families:

- (a) Role reversal: Women became breadwinners and sought equality; the balance was upset and violence erupted accordingly.
- (b) Undermining of traditional leadership status: The Ethiopian leadership institution, although still respected by some community members, was not recognized by official immigration and social services; most women appealed to the country's social services to solve their spousal problems, while men opted for the traditional institutions that displayed a better understanding of their position.
- (c) The lack of cultural sensitivity among social service and law enforcement officials sometimes unintentionally engendered frustration and violence.
- (d) Difficult financial straits exacerbated tension and violence.

## **Evaluation of the Program's four goals**

**1. Setting up a system for mediation between the Ethiopian immigrant population and the establishment:** A course was opened for volunteers, attended by 24 men and women of various ages from the Ethiopian immigrant community, including unemployed persons, meeting over a period of about a year and a half. Study sessions, guided by the group coordinator (the steering committee consultant), examined violence within the community, Israeli law, rights and obligations, social service institutions and policies and other pertinent topics. Towards the end of the course, the volunteer group initiated and operated seven cultural mediation projects involving the Beer-Sheva police, the National Insurance Institute, schools, the Domestic Violence Prevention and Treatment Center, the community theater (established within the Ethiopian immigrant community for public transmission of social messages) and establishment of a *Shmagaleh* group. The group succeeded in developing open dialogue about spousal violence within the community and between it and the establishment, running the community theater – with accompanying discourse about the subject with the audience – and setting up a *Shmagaleh* group. The remaining projects operated for a short time only and were terminated primarily because of a lack of financing, that also prevented continued training of volunteers after the first group completed the course. The group's learning process and motivation, as well as obstacles to its development, are detailed in this Report.

2. **Traditional (*Shmagaleh*) leadership development:** The Program sought to train traditional leaders as mediators in spousal conflicts and as consultants to professionals by enriching them with cultural information about the laws and customs of the host society. A group of about 15 *Shmagaleh* from the Gondar, Tigri and Walkite communities, organized by volunteer course graduates, participated in weekly training sessions over a five-month period, during which participants learned about Israeli laws, met with representatives of the establishment and discussed possible means of eliminating spousal violence in their communities. The program's success is evident in course participants' ongoing efforts at organizing and conducting activities. The *Shmagaleh* consolidated themselves as a Council of Elders that engages in advising establishment officials, mediation and conflict resolution. They formulated work procedures and now function independently at the Municipal Mediation Center under the guidance of a community worker. Development of this program and *Shmagaleh* working methods are detailed in this Report.
3. **Developing cultural competence among professionals:** This Program component was not implemented as stipulated, although professionals were exposed to cultural information about the Ethiopian immigrant community during and in parallel to Program operation. Beneficiaries of such enrichment included establishment representatives who met directly with the volunteer and *Shmagaleh* groups, as well as two groups of professionals who participated in special programs: One taking part in the *Journey to Sudan* course that took place at the Central School for Social Service Workers in Beer-Sheva and the other in a cultural sensitivity development workshop offered to employees of the Domestic Violence Prevention and Treatment Center. Generally speaking, this goal was not achieved as originally planned.
4. **Compiling a community spousal violence prevention program handbook:** Based on information derived from the experimental Program, we drafted a manual (L. Kacen, G. Soffer, D. Moshayov, R. Salomon, H. Cohen and L. Keidar (in press). *Conducting Family Peace Programs for Immigrants from Ethiopia*, to be tested in two major Israeli localities. Once the trial run is completed and the handbook updated accordingly, it will be distributed as an official document and professional resource.

## Conclusions and recommendations

The most important achievement of the experimental program in Beer-Sheva is its having broken the taboo on open discussion of violence within and outside the community. Since then, domestic violence has been discussed openly among immigrants from Ethiopia and an extensive television campaign on the topic was launched recently. Unfortunately, we do not possess any empirical evidence of a reduction in the incidence of spousal violence among immigrants from Ethiopia

## ABSTRACT

in Beer-Sheva, although we are aware that the number of applications to the Domestic Violence Prevention and Treatment Center is again on the rise.

During the Program, discourse concerning spousal violence that took place between the establishment and the community revealed intercultural misunderstandings concerning values, behavior, theory and social representation (as detailed in the Report's Conclusions). We are certain that these misunderstandings, exacerbated by tensions within families, continue to intensify spousal violence. Consequently, any steps taken to prevent such violence must begin with awareness of these misunderstandings and adoption of cultural sensitivity principles in all activity or dialogue with the community, including ethical-cultural sensitivity, cultural capability, community involvement, mediation, common dialogue space, boldness, coordination and evaluation. These principles, formulated as recommendations at the end of the Report, direct efforts towards reducing cultural gaps simultaneously in two target communities – the group possessing a special culture (the minority) and professionals and establishment officials representing the majority society – by creating a common dialogue space.

On the background of these findings and the cultural conceptions that originate in this Report, we recommend planning local prevention programs at the community level, along with provision of individual solutions. Each program should involve cooperation with the community's local leadership from the planning stage through implementation and evaluation, manifesting full transparency and trust. Philanthropic models cannot work in a community that insists on its honor and autonomy. As indicated, more detailed practical recommendations may be found in the Manual. At present, we conclude with several significant targeted recommendations for immediate application: Developing special programs to empower men, accompanying current empowerment programs for women; conducting workshops providing men and women with everyday dialogue skills – particularly those concerning conflict resolution – and finding temporary housing solutions for men barred from their homes by restraining orders.