

הנחיות להוראת המצגת "דרושים עובדים"

המצגת **דרושים עובדים** מאפשרת לכם, המורים, לעסוק בנושא בצורה מפעילה וחוויתית. כדי שתוכלו לעשות שימוש מיטבי במצגת ובהנחיות להפעלתה, מומלץ לבצע את הפעולות האלה:

- לצפייה במצגת- ליחצו על התמונה מצד שמאל.
- להורדת המצגת למחשב שלכם- ליחצו על הכפתור "להורדת המצגת".
- לצפייה בהנחיות למורים- ליחצו על "הנחיות להוראת המצגת".

הרעיון:

במצגת זאת התלמידים ייכנסו לנעליהם של מעסיקים ויתבקשו לבחור בעובד ממגוון עובדים אפשריים בחברה הישראלית: גבר מבוגר, אישה חרדית, אישה ממוצא אתיופי, גבר ערבי וגבר בעל מוגבלות. המטרה היא לעסוק בשוויון הזדמנויות בעבודה ובחשיבותו לחברה הישראלית.

משך הפעילות:

אפשר לפרוס את הפעילות על פני שניים או שלושה שיעורים פרונטליים. המצגת יכולה לשמש לקידום האזרחות המשותפת בישראל במסגרת החינוך האזרחי, במסגרת שיעורי אזרחות העוסקים בשוויון הזדמנויות, בחינוך חברתי ועוד.

הנחיות לדוגמה:

שקופית 1- מחפשים עובדים

בשקופית זאת התלמידים יתבקשו להיכנס לנעליים של אחד המנהלים המוצגים לפניהם.

- ראשית, כדאי לבקש מכם מתנדבים לציין, רק בהסתמך על המראה החיצוני, איזה מנהל מהמנהלים המופיעים בשקופית הוא / היא היה רוצה להיות, ומדוע. שאלו אותם מה אפשר ללמוד

לדעתם על הזהות של האדם מהמראה החיצוני שלו. בקשו ממתנדבים לנסות ליצור פרופיל דמיוני של הדמויות רק לפי המראה החיצוני: בן/בת כמה הוא/היא? אילו תכונות יש לו? מה חשוב לו כמנהל? אילו תכונות, לדעתכם, חשוב שיהיו למנהל/ת? מדוע?

לאחר מכן, מומלץ ללחוץ על כל מנהל לפתיחת מידע נוסף עליו, ולבקש מהמתנדבים שבחרו להקריא את הכתוב. שאלות לדיון:

- מה מאפיין את המנהל/ת? האם הופתעתם לגלות מה מאפיין אותו/ה?
- אם הייתם/ן מנהלים/ות, אילו מנהלים/ות הייתם/ן?
- מדוע בחרתם דווקא במנהל הזה?: בגלל תכונה מסוימת שלו, או בגלל המראה החיצוני שלו?
- האם הייתם מעדיפים להיות מנהל/ת אחר/ת מהמנהלים המוצגים כאן? אם כן, תארו את המנהל/ת שהייתם רוצים להיות.

שקופית 2 – מי יהיה העובד שלי?

בשקופית זאת התלמידים רואים תמונות ושמות של חמישה מועמדים לתפקיד:

יורם הרשקוביץ הוא גבר מבוגר, משכיל ומנוסה מאוד. **אסתי מנדלבאום** היא אישה חרדית צעירה, ובעלת ניסיון במלונאות במלון חרדי. **רבקה אדיסו** היא אישה צעירה ממוצא אתיופי, משכילה ומנוסה מאוד. **מחמוד עליאן** הוא גבר ערבי משכיל, מנוסה ובעל יחסי אנוש טובים.

ירון אמיר הוא גבר נכה בעל יחסי אנוש טובים מאוד.

הצעות לשאלות לדיון, לפני חשיפת המידע על כל עובד:

- על פי אילו קריטריונים, לדעתכם, רוב המנהלים/ות בוחרים את העובדים שלהם?
- אילו תכונות, לדעתכם, חשוב שיהיו לעובדים?

בקשו מהתלמידים להישאר בנעלי המנהל/ת שבחרו. הציגו להם את כל המועמדים, ולגבי כל מועמד/ת שאלו:

- מה דעתכם, האם הוא מתאים לתפקיד? מדוע?
- מנעלי המנהל/ת שבחרתם, את מי הייתם בוחרים? מדוע?
- מה דעתכם, האם העובדה שעובדים הם מבוגרים, דתיים, עולים חדשים, ערבים או בעלי מוגבלות משפיעה על מנהלים הבוחרים עובדים? כיצד?

- מה דעתכם על מנהל/ת הבוחר/ת בעובדים על פי המוצא/הדת/המין או על פי המראה שלהם?

הידעתם?

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, בסעיף 2 – איסור אפליה לרעה, אוסר על מעבידים להפלות בין עובדיהם או בין דורשי עבודה מסיבות אלה: "מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים".

שקופית 3 – מי יהיה העובד שלי?



מטרתה של שקופית זאת היא לערוך סקר שייצג את דפוסי הבחירה של התלמידים בעובדים השונים. מומלץ לשאול לגבי כל עובד מי היה בוחר בו, ולבקש מהילדים להצביע על פי בחירתם האישית ללא קשר למנהל/ת שבחרו. כתבו את מספר התלמידים שהצביעו לכל דמות במלבן שמתחת לשם הדמות, ולחצו על הדמות או על השם כדי לראות את הגרף.

שאלו את התלמידים:

- מי העובד/ת שזכה/תה למספר ההצבעות הגבוה ביותר?
- מי העובד/ת בעל/ת מספר ההצבעות הנמוך ביותר?
- מאילו סיבות הוא/היא נבחרו או לא נבחרו לדעתכם?
- למה התייחסתם בבחירה שלכם?

התייחסו לנקודות הבאות:

- מראה חיצוני
- גיל
- מוצא
- דת
- ניסיון
- השכלה
- האם התייחסתם בבחירה שלכם לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה?
- מה דעתכם, האם רוב המעסיקים מתייחסים לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה? מדוע?

הצעות לפעילות הרחבה:

1. חפשו בעיתונים מודעות **דרושים**.

בדקו: האם המודעות תואמות את **חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה**? מדוע?

2. בקשו מהתלמידים לחפש כתבות או ידיעות ברשת על העסקת עובדים בישראל.

בקשו מהם לספר מה מצאו: האם יש כתבות או ידיעות המספרות על אפליה לרעה במקומות

העבודה? האם יש כתבות או ידיעות המספרות על שוויון במקום העבודה? מקומות עבודה

המקפידים על שוויון הזדמנויות? ועוד.

3. **לסיכום שאלו:** האם החומר שמצאתם מלמד על כך שחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה

נשמר בישראל? מדוע?

שקופית 4 – בושרה, מהסדרה עבודה ערבית, בראיון עבודה.

הציגו לתלמידים את הסרטון.

שאלות לדין:

• האם אתם מכירים את הסדרה "עבודה ערבית"?
ספרו על הסדרה.

הידעתם: הסדרה "עבודה ערבית" היא הסדרה הראשונה שמשחקים בה שחקנים ערבים המדברים ערבית ועוסקים במקצועות "יוקרתיים". הסדרה משודרת בזמן שיא בטלוויזיה וזוכה לאחוזי צפייה גבוהים.

• תארו מה קורה בקטע.

• מה דעתם של המראיינים על בושרה?

• איך בושרה מגיבה לדבריהם?

• איך הייתם מגיבים במקום בושרה?

• מה, לדעתכם, מצב הערבים בכלל ומצב הנשים הערביות בפרט בשוק העבודה בישראל? האם הם:

○ נהנים משוויון הזדמנויות?

○ סובלים מאפליה לרעה?

○ בעלי אותן יכולות/פחות יכולות/יותר יכולות מעובדים יהודים?



ספרו לתלמידים על עמותת קו משווה:

"...דב לאוטמן... מי שהקים את קו משווה, ארגון שמטרתו קידום שוויון תעסוקת ערבים אקדמאים... [אומר:] "אין ספק שיש אפליה במדינת ישראל. דוגמה פשוטה: שלחנו לכמה מנהלי משאבי אנוש קו"ח זהים לגמרי של יהודי וערבי. היהודי קיבל זימונים לכמה ראיונות עבודה, הערבי לא קיבל אפילו אחד. כמי שמעל 40 שנה מעסיק ערבים ועובד עם ערבים, אני מודע לתרומה הרבה שיש להם. האפליה שלהם נובעת מחוסר ידע. ארגונים רבים חושבים שעובדים ערבים פחות טובים מיהודים ברמה המקצועית.

"בנוסף, קיים גם החשש שהצוות היהודי לא יסתדר עם העובד הערבי, ולכן מעדיפים לא להתעסק עם זה. התפקיד שלנו הוא להסביר למנהלי משאבי אנוש ומנכ"לים שהם מחמיצים הזדמנות, שהם מפספסים כוח-אדם מצוין... קו משווה, שבראשו עומדת עירית תמיר, נמצא בקשר עם 250 מנהלי משאבי אנוש. מדד ההצלחה הוא לא כמה עבודה סידרנו, אלא איך משנים את הדעות הקדומות של מנהלי משאבי אנוש...".

(על-פי: עינב בן יהודה, **סקר של התמ"ת: האוכלוסיות המופלות ביותר בעבודה**, גלובס, 24.2.10)

שאלות לדיון:

- לפי הקטע שלמעלה ולפי הידוע לכם, אילו דעות קדומות יש למעסיקים על עובדים ערבים?
- מה הייתם מציעים לדב לאוטמן לעשות כדי לשנות את הדעות הקדומות של המעסיקים?

הציגו לתלמידים את הקטע הבא מהכתבה: אלה לוי-וינריב עו"ד חסן ג'בארין: "ערבי צריך להיות

מבריק כדי להתקבל למשרדים הגדולים", גלובס 3.10.2008.

"אם נתקשר למשרדי עו"ד הגדולים בתל-אביב... ונבדוק מה מספר עורכי-הדין וכמה מתוכם ערבים, נגלה שיש בודדים... הערבי צריך להיות המבריק בין המבריקים כדי שיקבלו אותו. למשל, אם עורך-הדין הערבי הוא ד"ר במיסים, ומתמודד מול עו"ד יהודי שסיים משפטים ועשה התמחות במיסים, אז אולי הוא (הערבי) יקבל את המשרה."

הצעה לפעילות הרחבה:

כתבו מכתב לאחד המשרדים הגדולים בתל אביב והסבירו בו מהן הסיבות שבגללן כדאי להם להעסיק ערבים. התייחסו לדברים של קו משווה ולחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

שקופית 5 – שוויון בתעסוקה

בשקופית זאת נסכם את כל הסיבות לשוויון הזדמנויות בשוק העבודה.

לפני הפעילות מומלץ להציג לתלמידים את המסיחים ולשאול אותם:

- למה הכוונה במסיח?
- האם אתם מסכימים איתו? מדוע?

כדאי גם ללחוץ פעמיים על המסיחים ולהציג לתלמידים את ההסבר.

שוויון בתעסוקה

לפיכך מספר היגדים בנושא הנסקת ערבים בישראל, לקבלת מידע נוסף לחצו על המסיחים. דרגו אותם על פי סדר חשיבותם לדעתכם.

חשוב לקדם שוויון הזדמנויות בעבודה, בין יהודים וערבים בישראל כי:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

מדינת ישראל הצהירה כי תקיים שוויון זכויות אזרחי בין כל אזרחיה, ללא הבדל דת גזע ומין.

פערים כלכליים משפיעים על החברה כולה, ושוויון הזדמנויות בעבודה יצמצם אותם.

אם אזרחי ישראל הערבים ירגישו בשוויון הזדמנויות אמתי, תתחזק תחושת השייכות שלהם למדינה.

אם ערבים ישאלו במקומות עבודה, תיווצר הזדמנות להיכרות טובה יותר בין יהודים וערבים ממקום שוויוני.

הבא

לחצו פעמיים על המסיחים לקבלת משוב. לחצו X לסגירת המשוב.

גררו את המסיחים על פי סדר חשיבותם.

הקודם

יש לגרור את המשפטים לפי סדר החשיבות שלהם: החשוב ביותר למעלה והחשוב פחות למטה. בנוסף, הקלקה על כל משפט פעמיים תפתח מידע נוסף.

מומלץ לחלק את הכיתה לקבוצות. כל קבוצה תמייין את הסיבות לשוויון הזדמנויות בתעסוקה על פי סדר העדיפויות שלה ותנמק את הבחירה שלה.

כדאי לבקש מכל קבוצה לגרור את המשפטים, להציג את סדר העדיפויות שלה על גבי המצגת ולהסביר מדוע בחרה בסדר זה.

שאלות לדין:

- למה המשפט הראשון ברשימה הכי חשוב בעיניכם?
- איך הגעתם להחלטה?
- האם הייתה לכם התלבטות בין שני היגדים? מה הייתה ההתלבטות?
- איזה משפט הכי פחות חשוב בעיניכם? מדוע?

שקופית אחרונה:

התלמידים מעצבים פוסטר כיתתי לקידום שוויון הזדמנויות בעבודה. הם בוחרים תמונת רקע, מנסחים סיממה לקידום שוויון הזדמנויות בעבודה וכותבים אותה במצגת בתחתית

התמונה שבחרו. התלמידים יכולים לבחור להתמקד באפליה לרעה של קבוצה מסוימת בחברה, או להתייחס לבעיה באופן כללי. מתקבל פוסטר שאפשר להדפיס ולתלות בכיתה – כדי להדפיס, צריך קודם לשמור את הפוסטר כתמונה על המחשב.

פועלים למען שוויון הזדמנויות בעבודה

הכינו כרזה בנושא שוויון בתעסוקה. בישראל כתבו את הסלוגן שלכם ובחרו תמונת רקע מתאימה



הבא

לחצו על הגדלה.

הקודם

כדי לעודד עבודה שיתופית, מומלץ לעבוד בקבוצות קטנות, כך שכל קבוצה תכין תוצר משלה. בדרך זו יוכלו יותר תלמידים לנקוט עמדה, לקבל החלטות ולבטא את החשיבה היצירתית שלהם. לאחר הכנת הפוסטר הקבוצתי כדאי להזמין נציגים מכל קבוצה להציג את התוצר במליאה: נציג אחד ייצור את הפלקט במצגת עצמה (יש ללחוץ על התמונה שבחרה הקבוצה, לכתוב את הסיסמה שנבחרה וללחוץ "הצג כרזה"), ונציג אחר יסביר לכיתה את הנימוקים לבחירת התמונה והסיסמה.

שאלות לדין לסיכום השיעור:

- איך נגביר את המודעות של בעלי עסקים ושל מקומות עבודה לנושא שוויון ההזדמנויות בעבודה?
- איך נגביר את המודעות של תלמידים נוספים בבית הספר לחשיבות הנושא?