



## סילבוס - תוכנית הוראה לקורס מגדר, מיניות וגוף בארגונים ובעבודה

ד"ר תאיר קרזי-פרסלר | התוכנית ללימודי מגדר

Gender, Sexuality, and the Body in Organizations and |27-9007-01  
Workplaces

|                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| שיעור                 | סוג הקורס:       |
| ללא ניקוד             | היקף נ"ז:        |
| תשפ"ו                 | שנת לימודים:     |
| א'                    | סמסטר:           |
| רביעי, 10:00          | יום ושעה         |
| בתיאום מראש במייל     | שעת קבלה:        |
| Tair.karazi@biu.ac.il | מייל מרצה:       |
| _____                 | קישור לאתר למדה: |



## תיאור הקורס ומטרות למידה

### תקציר הקורס

מגדר פועל בכל רמות החיים החברתיים, אך מקבל נוכחות מובהקת במיוחד באופן שבו עבודה, בשכר וללא שכר, מאורגנת, מתוגמלת ונחווית במסגרת ארגונית. אף על פי שנרשמה התקדמות כלכלית, פוליטית וחברתית משמעותית במעמדן של נשים בשוק העבודה בעשורים האחרונים, ואף שקיימים חוקים ותקנות נגד אפליה מגדרית, סביבות עבודה ממשיכות לשמש מרחבים ממוגדרים המייצרים ומשעתקים אי-שוויון.

בקורס זה נבחן את המנגנונים, הדפוסים והפרקטיקות שבאמצעותם מתוחזק הסדר המגדרי בארגונים. נפתח בקריאה של תיאוריות קלאסיות בסוציולוגיה של מגדר וארגונים, ונמשיך לעבר פרספקטיבות עכשוויות יותר, תוך שילוב בין רמות ניתוח מאקרו, מזו ומיקרו. נדגיש את ההצטלבויות בין מגדר למיקומים חברתיים נוספים—כגון גזע, אתניות, מיניות, דת ומעמד, כדי להבין כיצד נבנות תרבויות ארגוניות מפלות וכיצד נחוות זהויות סובייקטיביות בתוך מערכות אלו.

במהלך הסמסטר נעסוק בתמות מרכזיות ובמושגי יסוד בשדה האנליטי של סוציולוגיה של מגדר וארגונים, ובהם: הארגון הממוגדר, טוקניזם, תקרת הזכוכית, תקרת הבטון והקיר האימהי, מודל העובד האידיאלי, משטרי אי-שוויון, פרקטיקות ממוגדרות, עבודת רגש, "המהפכה המושהית", מגדר ומיניות בעבודה, הגוף במקום העבודה, ונורמות חדשות של ארגונים פוסט-MeToo.

### מטרות/תוצרי הלמידה

בסיום הקורס, הסטודנטיות והסטודנטים צפויים לרכוש:

#### ידע

1. היכרות עם תיאוריות קלאסיות ועכשוויות בסוציולוגיה של מגדר וארגונים, והבנת תרומתן לניתוח יחסי כוח, אפליה והבניה חברתית של מגדר בארגוני עבודה.
2. זיהוי והבנה של תמות מרכזיות בשדה, כגון: הארגון הממוגדר, טוקניזם, תקרות וקירות מגדריים, העובד האידיאלי, עבודת רגש, מיניות וגוף במקום העבודה, ומהפכת MeToo.
3. פיתוח הבנה מושגית של ההצטלבויות בין מגדר לבין מיקומים חברתיים נוספים—גזע, מעמד, מיניות, דת—והשפעתן על מבני אי-שוויון בארגונים.

#### מיומנויות

1. יכולת לנתח מנגנוני שעתוק והתנגדות בתוך ארגונים דרך שימוש בכלים תיאורטיים ומושגיים מתוך הסוציולוגיה של מגדר וארגונים.
2. פיתוח קריאה ביקורתית של טקסטים תאורטיים ואמפיריים, תוך שילוב בין רמות ניתוח שונות (מיקרו, מזו, מאקרו).
3. טיפוח כתיבה אקדמית רפלקסיבית וביקורתית, המבוססת על ניתוח של חוויות סובייקטיביות בתוך מסגרות ארגוניות.

#### ערכים

1. עידוד חשיבה ביקורתית ורפלקסיבית על מקומם של מגדר, גוף ומיניות בחיי העבודה ובחיים הארגוניים.
2. טיפוח רגישות בין-תרבותית ומודעות להצטלבויות של אי-שוויון בארגונים.

3. עידוד מחויבות לפעולה וניתוח חברתי ביקורתי, מתוך הכרה בכוחם של פרטים וקהילות להניע שינוי בתוך מסגרות עבודה.



### למידה פעילה - תכנון מהלך השיעורים:

| מס' השיעור | נושא השיעור                                                             | למידה פעילה                         | קריאה/ צפיה נדרשת                                                                                 |
|------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1          | מניחות את התשתית: שאלת המהפכה המושהית או המהפכה הלא גמורה בארגוני עבודה | למידה בקבוצות/ סרטון מלווה/ פודקאסט | Ridgeway, 2011: 3-31<br>*קריאת רשות: Criado-Perez, 2019: 92-111<br>Bendl & Schmidt 2010           |
| 2          | נשים וגברים של הארגון                                                   | למידה בקבוצות/ סרטון מלווה/ פודקאסט | ברקוביץ', 2007: 119-187<br>Kanter, 1977: 3-14<br>*קריאת רשות: Kanter, 1977: 206-242               |
| 3          | הפמיניזם נגד הבירוקרטיה                                                 | למידה בקבוצות/ סרטון מלווה/ פודקאסט | Ferguson, 1984: X-XVI, 3-29<br>*קריאה רשות: Ferguson, 1984: 30-82<br>Savage & Witz, 1992: 3-64    |
| 4          | מגדר, מיניות וכוח בעבודה: המקרה של המזכירות                             | למידה בקבוצות/ סרטון מלווה/ פודקאסט | Pringle, 1988: 1-27, 84-103<br>*קריאת רשות: Sasson-Levy, 2007<br>Lomsky-Feder & Sasson-Levy, 2015 |
| 5          | העובדת ללא גוף?                                                         | למידה בקבוצות/ סרטון מלווה/ פודקאסט | Acker, 1990;<br>Sinclair, 2011: 117-130                                                           |

|    |                                                               |                                              |                                                                                                                                                  |
|----|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6  | משטרי אי-שוויון בארגונים                                      | למידה<br>בקבוצות/<br>סרטון מלווה/<br>פודקאסט | Acker, 2006<br>*קריאת רשות:<br>Ely &<br>Meyerson,<br>1999                                                                                        |
| 7  | *הרצאה אורחת של גלית ברקת דניאלי                              | למידה<br>בקבוצות/<br>סרטון מלווה/<br>פודקאסט | ממשטרי אי-שוויון<br>למשטרי<br>הומוגניות                                                                                                          |
| 8  | פרקטיקות ממוגדרות בארגונים                                    | למידה<br>בקבוצות/<br>סרטון מלווה/<br>פודקאסט | Martin, 2001;<br>2003<br>*קריאה מקדימה<br>נדרשת:<br>West, C., &<br>Zimmerman,<br>1987<br>*קריאת רשות:<br>Fletcher, 2001<br>Bruni et al.,<br>2004 |
| 9  | פרקטיקות ממוגדרות בארגונים                                    | למידה<br>בקבוצות/<br>סרטון מלווה/<br>פודקאסט | לבחירה שניים<br>מהבאים:<br>Thomas &<br>Davies,<br>2005a,b:<br>Karazi-Presler,<br>2020<br>*קריאת רשות:<br>Deutsch, 2007                           |
| 10 | שירות עם חיוך? סוציולוגיה של רגשות<br>בארגונים                | למידה<br>בקבוצות/<br>סרטון מלווה/<br>פודקאסט | Hochschild,<br>1983;<br>Benjamin et al,<br>2011<br>*קריאת רשות:<br>Kang, 2003<br>Karazi-Presler<br>et al, 2018                                   |
| 11 | יש מחיר לעבודה דומסטית: קשרים בין<br>עבודות שקופות, מגדר וגזע | למידה<br>בקבוצות/<br>סרטון מלווה/<br>פודקאסט | Criado-Perez,<br>2019: 69-91<br>*קריאת רשות:<br>Casanova,<br>2013                                                                                |

|                                                                                                                                                                                              |                                              |                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------|----|
| 2004, ארנרייך, 7-65                                                                                                                                                                          |                                              |                                                  |    |
| Burrell, 1984;<br>Fleming, 2007                                                                                                                                                              | למידה<br>בקבוצות/<br>סרטון מלווה/<br>פודקאסט | מיניות בארגונים: רה ודה סקסואליזציה<br>של הארגון | 12 |
| לבחירה שניים<br>מהמאמרים:<br>קמיר, 1998<br>Rospenda et<br>al., 1998;<br>Seymour, 2009<br>*קריאת רשות:<br>Stainback et<br>al., 2016;<br>Ozkazanc-<br>Pan, 2019;<br>McLaughlin et<br>al., 2012 | למידה<br>בקבוצות/<br>סרטון מלווה/<br>פודקאסט | מיניות בארגונים: אלימות מינית                    | 13 |
| Calás et al.,<br>2014: 17-52<br>*קריאת רשות:<br>Benschop,<br>2021                                                                                                                            | למידה<br>בקבוצות/<br>סרטון מלווה/<br>פודקאסט | מבט לעתיד: ארגונים משתנים, תיאוריות<br>משתנות?   | 14 |

(בקורס שנתי, יש להוסיף את המפגשים הנוספים)  
\*ייתכנו שינויים בסילבוס בהתאם לקצב ההתקדמות ואפקטיביות הלמידה



## ציון סופי

| תיאור התוצר | משקל בציון הסופי |
|-------------|------------------|
| עבודה מסכמת | 90% מהציון הסופי |
| דו"ח קריאה  | 10% מהציון הסופי |



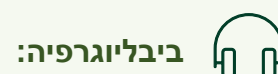
## דרישות הקורס

שימו לב, איכות הלמידה והדיון בקורס תלויה בנוכחות הקבועה שלכם. לאורך הסמסטר ובהשתתפותכם הפעילה. לכן, עליכם להגיע לכל שיעור לאחר קריאת החומרים הנדרשים ולהיות מעורבות. ים באופן פעיל, מעמיק ומכבד במהלך השיעורים. מרבית השיעורים יתקיימו בפורמט של הרצאות פרונטליות, אך לאורך הסמסטר נקיים גם קבוצות דיון וירטואליות במודל וכן דיונים כיתתיים שיאפשרו העמקה משותפת בסוגיות המרכזיות של הקורס. במהלך

השיעורים נדון בנושאים השונים תוך שימוש במגוון ייצוגים פופולריים, כגון: כתבות עיתונאיות, שירי פופ, סרטים וסרטונים, פודקאסטים, פוסטים מבלוגים ורשתות חברתיות ועוד. בנוסף, במסגרת הקורס מתוכננות להתקיים שלוש הרצאות אורחות, אשר יציעו פרספקטיבות נוספות על הנושאים הנלמדים וירחיבו את הדיון על מגדר, מיניות וארגונים מתוך התנסויות ותובנות מחקריות ויישומיות.



מבוא לסוציולוגיה



ביבליוגרפיה:

- סנדברג, ש. (2013). *לפרוץ קדימה: נשים קריירה והרצון להנהיג*. תל אביב: הוצאת מטר.
- סער, ע. ויונס, ה. (2021). *גיוון: נשות קריירה פלסטיניות אזרחיות ישראל*. רעננה: האוניברסיטה הפתוחה.
- רוטנברג, ק. (2018). עלייתו של הפמיניזם הניאו ליברלי. *תיאוריה וביקורת* 50 (חורף): 437-474.
- תירוש, י. (2014). "אפס ביחסי אנוש"? על הקו המחבר בין M-16 לאקדח סיכות. *תיאוריה וביקורת* 43 (סתיו): 301-311.
- Alfrey, L., & Twine, F. W. (2017). Gender-fluid geek girls: Negotiating inequality regimes in the tech industry. *Gender & Society*, 31(1): 28-50.
- Arruzza, C., Bhattacharya, T., Fraser, N. (2019). *Feminism for the 99%: a Manifesto*. New York: Verso.
- Banister, E., & Kerrane, B. (2022). Glimpses of change? UK fathers navigating work and care within the context of Shared Parental Leave. *Gender, Work & Organization*.
- Barber, K. (2016). *Styling Masculinity*. New Jersey: Rutgers University Press. Pp: 132-160.
- Berg, H. (2014). "Working for Love, Loving for Work: Discourses of Labor in Feminist Sex-Work Activism." *Feminist Studies* 40(3): 693-721.
- Bell, M. P., Berry, D., Leopold, J., & Nkomo, S. (2021). Making Black Lives Matter in academia: a black feminist call for collective action against anti-blackness in the academy. *Gender, Work & Organization*, 28, 39-57.
- Bonnes S (2017) The bureaucratic harassment of US servicewomen. *Gender & Society* 31(6): 804-829.
- Cutcher L, Riach K and Tyler M (forthcoming) Splintering organizational subjectivities: Older workers and the dynamics of recognition, vulnerability and resistance. *Organization Studies*.
- De Coster, M., & Zanoni, P. (2019). Governing through accountability: Gendered moral selves and the (im) possibilities of resistance in the neoliberal university. *Gender, Work & Organization*, 26(4), 411-429.
- Dziuban, A., Moździerz, M., & Ratecka, A. (2021). "Very little but a lot." Solidarity within the sex workers' community in Poland during the COVID-19 pandemic. *Gender, Work & Organization*, 28, 366-377.
- Ely, R. J., & Kimmel, M. (2018). Thoughts on the workplace as a masculinity contest. *Journal of Social Issues*, 74(3): 628-634.

- Fotaki, M., & Harding, N. (2017). *Gender and the Organization: Women at Work in the 21st Century*. New York: Routledge. Pp: 1-29.
- Frenkel, M., & Wasserman, V. (2020). With God on Their Side: Gender–Religiosity Intersectionality and Women’s Workforce Integration. *Gender & Society*, 34(5), 818-843.
- Gatrell, C. J. (2011). Managing the maternal body: A comprehensive review and transdisciplinary analysis. *International Journal of Management Reviews*, 13(1): 97-112.
- Gatrell, C. J. (2013). Maternal body work: How women managers and professionals negotiate pregnancy and new motherhood at work. *Human Relations*, 66(5): 621-644.
- Haynes, K. (2012). Body beautiful? Gender identity and the body in professional services firms. *Gender Work & Organization* 19(5): 489–507.
- Hearn, J. (2019). So What Has Been, Is, and Might Be Going on in Studying Men and Masculinities?: Some Continuities and Discontinuities. *Men and Masculinities*, 22(1): 53-63.
- Karazi-Presler, T. (2020). Note passing as gendered practices of public ambiguity in a hyper-masculine organization. *Gender, Work & Organization*, 27(4), 615-631.
- Kelan, E. K. (2018). Men doing and undoing gender at work: a review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(2): 544-558.
- Knights, D., & Pullen, A. (2019). Masculinity: A contested terrain? *Gender, Work & Organization*, 26(10): 1367-1375.
- Korkman, Z. K. (2015). Feeling labor: Commercial divination and commodified intimacy in Turkey. *Gender & Society*, 29(2), 195-218.
- Mears, A., & Connell, C. (2016). The paradoxical value of deviant cases: Toward a gendered theory of display work. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 41(2), 333-359.
- Mavin, S., & Grandy, G. (2016). A theory of abject appearance: Women elite leaders' intra-gender 'management' of bodies and appearance. *Human Relations*, 69(5): 1095-1120.
- Parsons, E., & Priola, V. (2013). Agents for change and changed agents: The micro-politics of change and feminism in the academy. *Gender, Work & Organization*, 20(5): 580-598.
- Pullen, A., & Simpson, R. (2009). Managing difference in feminized work: Men, otherness and social practice. *Human Relations*, 62(4): 561-587.
- Pullen, A., Rhodes, C., & Thanem, T. (2017). Affective politics in gendered organizations: Affirmative notes on becoming-woman. *Organization*, 24(1): 105-123.
- Pullen, A., Lewis, P., & Ozkazanc-Pan, B. (2019). A critical moment: 25 years of Gender, Work and Organization. *Gender, Work & Organization*, 26(1): 1-8.
- Rennstam, J., & Sullivan, K. R. (2018). Peripheral inclusion through informal silencing and voice—A study of LGB officers in the Swedish police. *Gender, Work & Organization*, 25(2), 177-194.
- Ross-Smith, A., & Huppatz, K. (2010). Management, women and gender capital. *Gender, Work & Organization*, 17(5), 547-566.
- Sasson-Levy, O. (2011). The military in a globalized environment: Perpetuating an 'extremely gendered' organization. In E. Jeanes, D. Knights, & P. Yancey Martin

- (Eds.), *Handbook of gender, work and organization* (pp. 391-411). West Sussex, UK: Wiley-Blackwell Publishing.
- Schilt, K. (2010). Just one of the Guys? Transgender men and the Persistence of Gender Inequality. Chicago: The University of Chicago Press. Pp: 69-87.
- Simpson, R. (2011). Men discussing women and women discussing men: Reflexivity, transformation and gendered practice in the context of nursing care. *Gender, Work & Organization*, 18(4), 377-398.
- Vachhani, S. J. (2009). Vagina dentata and the demonological body: explorations of the feminine demon in organization. In A. Pullen & C. Rhodes (Eds.), *Bits of organization* (pp. 163-183). Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia. *Gender, Work & Organization*, 19(1): 71-92.
- Wasserman, V., & Frenkel, M. (2020). The politics of (in) visibility displays: Ultra-orthodox women manoeuvring within and between visibility regimes. *Human Relations*, 73(12), 1609-1631.
- Wingfield, A. H. (2009). Racializing the glass escalator: Reconsidering men's experiences with women's work. *Gender & society*, 23(1), 5-26.
- Wright, T. (2016). Women's experience of workplace interactions in male-dominated work: The intersections of gender, sexuality and occupational group. *Gender, Work & Organization*, 23(3): 348-362.

### הנחיות להכנת דו"חות קריאה

**מטרת הדו"ח היא להפגין יכולת קריאה ביקורתית, הבנה עמוקה של מאמר אקדמי, וניתוחו בהקשרים תיאורטיים רחבים.**  
הדו"ח יכלול שתי פסקאות עיקריות:

- **הפסקה הראשונה תוקדש להצגת המאמר הנבחר:** הדגשה של השאלות המרכזיות שהמאמר עוסק בהן, הרקע המחקרי או התיאורטי שממנו הוא יוצא, והמושגים המרכזיים שהוא מציע.
- **הפסקה השנייה תתמקד בניתוח אנליטי של המאמר:** כאן ניתן יהיה לבחון את עמדותיו. הביקורתיות של הכותב, את הקשר של המאמר למאמרים אחרים שנלמדו בקורס, את ההנחות הסמויות שמובלעות בו, או את תרומתו לשדה המחקר. אפשר גם להציע קריאה השוואתית, להצביע על מגבלות המאמר, ואף לכלול התייחסות אישית: כיצד הנושאים שעלו במאמר נוגעים להיבטים מהחיים החברתיים בישראל או לחוויות מגדריות.

**אורך הדו"ח יהיה עמוד אחד בלבד, אלא אם תינתן הנחיה אחרת. ההגשה תתבצע דרך מודל. יש להקפיד על כתיבה בהירה, מסודרת ותקנית – הן ברמת המשפט והן ברמת הפסקה.**

נדרשת כתיבה עצמאית, בשפה שלכן, שתסייע להבהיר את הבנתכן ותשקף את תהליך החשיבה שלכן. אין להסתפק בציטוטים בלבד או בהעתקת נוסחים קיימים – המטרה היא להבין מה אתן באמת מבינות מהמאמר.

😊 **בהצלחה, בעניין והנאה!**