



The Hebrew University of Jerusalem

Syllabus

Gender and diversity in organizations - 53626

Last update 05-10-2023

HU Credits: 4

Degree/Cycle: 2nd degree (Master)

Responsible Department: Sociology and Anthropology

Academic year: 0

Semester: Yearly

Teaching Languages: Hebrew

Campus: Mt. Scopus

Course/Module Coordinator: michal Frenkel

Coordinator Email: michal.frenkel1@mail.huji.ac.il

Coordinator Office Hours: Tuesday 14-15

Teaching Staff:

Course/Module description:

Organizations play a significant role in shaping and reproducing patterns of inequality in the labor market and society at large. However, they can also play a crucial role in mitigating inequality and promoting the inclusion of marginalized and disadvantaged groups. In the current course, we will explore theories that address the organizational sources of inequality in the domains of gender and diversity, as well as examine possible strategies for reducing inequality and promoting inclusion, along with their advantages and disadvantages.

This course combines an understanding of the theoretical framework commonly used in analyzing issues of inequality, identity, inclusion, and diversity within the organizational context, spanning areas such as gender, social class, race, ethnicity, nationality, religion, disability, and age. We will explore proposed solutions to address these issues and delve into the various paradoxes associated with implementing these solutions.

Furthermore, we will apply these conceptual frameworks to well-known organizations and hear from individuals actively involved in managing diversity within organizations. They will share their experiences and insights gained through their practical involvement in this field.

Course/Module aims:

Familiarity with the challenges faced by employees from marginalized groups as they integrate into organizations, as well as with the ways in which organizations work to enhance integration and inclusion, is essential. Developing the capacity to formulate organizational policies to address these challenges is crucial.

Learning outcomes - On successful completion of this module, students should be

able to:

Study the challenges minority workers face when joining work organizations and help employers tailor the right policy to facilitate minorities inclusion

Attendance requirements(%):

100%

Teaching arrangement and method of instruction: lectures, discussions, students' short presentations, guest lecturers

Course/Module Content:

שיעור 1 17.10 - מי מודר.ת ואיפה ארגונים נכנסים לתמונה? אונטולוגיות, קטגוריות וקבוצות חברתיות - התמקמות ועבודת זהות בעידן פוליטיקת הזהויות.

בשיעור זה נשאל למה אנחנו צריכים לדון במגדר ומגוון בארגונים. נבחין בין קטגוריות חברתיות אונטולוגיות, קטגוריות חברתיות מובנות חברתית, קבוצות וזהויות חברתיות כיחידות שעל בסיסן א.נשים נתונים לאפליה וחווים הדרה בארגונים.

ננסה להבין כיצד אנחנו חווים את עצמינו במטריצת הזהויות הישראלית ובאיזו מידה זה משפיע על ההשתלבות שלנו בארגונים במהלך החיים? בבית הספר, במקומות העבודה ובאוניברסיטה למשל.

הצגה עצמית והצגת הקורס

קריאת רשות

Anthias, F. (2013). Intersectional what? Social divisions, intersectionality and levels of analysis. *Ethnicities*, 13(1), 3-19.

שיעור 2 (24.10) - מנגנונים של אפליה והדרה בארגונים: פתיח כללי

ארגונים הם מכונות לייצור של אי שוויון. המחצית הראשונה של הקורס תעסוק באופנים בהם היבטים שונים של ארגונים, והמשוקעות שלהם באי שוויון ברמה המאקרו חברתית, הופכים אותם למנגנונים לייצור היררכיות חברתיות.

Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.

Amis, J. M., Mair, J., & Munir, K. A. (2020). The organizational reproduction of inequality. *Academy of Management Annals*, 14(1), 195-230.

רשות

Proudfoot, K. L., & Nkomo, S. (2006). Race and ethnicity in organizations. *Handbook of workplace diversity*, 323-344. Ebook

שיעור 3 (31.10): בחירות לרשויות המקומיות

שיעור 4 (7.11) - מנגנונים של אפליה והדרה בארגונים: מוסדות, פרוצדורות וכללים

כפי שראינו במאמרה של אקר, המבנה הארגוני והפרוצדורות שארגונים מפעילים, שנדמים לנו כנייטרלים מבחינה מגדרית ומגונית, הם למעשה מנגנוני ייצור אי שוויון. רוזבט קאנטר, אחת החוקרות הראשונות של מגדר בארגונים, ושרת העבודה האמריקאית בעבר, חשפה בעבודה שלה חלק מן המנגנונים המבניים הללו. אקר חושפת מנגנונים אחרים, ולאחרונה זנוני ומיסצינסקי הציעו לנו דוגמה מעניינת לאופן שבו תהליכים מאקרו חברתיים שמחלחלים לחברה כמו אמזון ולפרקטיקות שהיא מפעילה, מעצבי את אי השוויון וההיררכיות החברתיות בה. חישבו על פרקטיקות ארגוניות שאתן מכירות ונראות נייטרליות מבחינה מגדרית, אבל מביאות בכל זאת לעדיפות של קבוצה חברתית אחת על פני אחרת.

Kanter, R. 1981. Women and structure of organizations: Explanation in theory and behavior. In A. Miller George, & O. Grusky (Eds.), *The Sociology of organizations: basic studies*, 2nd ed.: 395-424. New York: Free Press; London: Collier Macmillan.

Zanoni, P., & Miszczyński, M. (2023). Post-Diversity, Precarious Work for All: Unmaking borders to govern labour in the Amazon warehouse. *Organization Studies*,

שיעור 5 (14.11) - מנגנונים של אפליה והדרה בארגונים: שיח ותרבות התרבות הכללית והתרבות הארגונית מהווים מנגנוני הדרה ואפליה חזקים מאוד. סטראוטיפים, פערים שנוצרים בין נורמות ארגוניות לנורמות שקבוצות מסוימות מביאות מהבית, כל אלה גורמים לתחושת זרות והדרה, ולאפליה ממשית. ננסה להכיר את המנגנונים התרבותיים והתפקיד שלהם ביצירה של היררכיות פנים ארגוניות. הקריאה בשיעור הזה מתמקדת בעיקר בעובדים מהחברה הערבית בישראל, אבל ניתן דוגמאות גם מקבוצות אחרות.

דר, אסף, (2020), מרחבי עבודה משותפים: עובדים יהודים וערבים בארגוני עבודה בישראל. ירושלים, המכון הישראלי לדמוקרטיה.

<https://www.idi.org.il/books/31772>

סער, עמליה והואזן יונס (2021), גיוון: נשות קריירה פלשתיניות אזרחיות ישראל. רעננה, למדא, האוניברסיטה הפתוחה.

שיעור 6 (21.11) - מנגנונים של אפליה והדרה בארגונים: מרחב וחלל

חלוקה לקבוצות לקראת תרגיל האמצע

אקר מזכירה את הממד המרחבי ומתמקדת בהפרדה פיסית בין גברים ונשים בארגונים כאחד הגורמים לשיעתוק אי השוויון, אבל חוקרים רבים אחרים מוצאים שהמרחב הארגוני כולו, האסתטיקה והארגון שלו, וניהול הגוף בתוך המרחב (מה לובשים, איפה אוכלים ודרך איפה הולכים ממקום למקום) מיצרים קירבה וריחוק, היררכיה ויחסי שליטה והתנגדות דרך המרחב. בשיעור הזה נכיר את ההיבטים האלה בעיקר על בסיס המחקרים של ורדה וסרמן ושלי בחקר ההצטלבות של מגדר ולאום ומגדר ודת. נכיר גם מחקרים על מרחבים משלבים ומרחבים מדירים וננסה לענות לשאלה כיצד מרחבים מכוננים זהות ואי שוויון.

Wasserman, V., & Frenkel, M. (2015). Spatial work in between glass ceilings and glass walls: Gender-class intersectionality and organizational aesthetics. *Organization Studies*, 36(11), 1485-1505.

Frenkel, M., & Wasserman, V. (2023). Bodies in-between: Religious women's-only spaces and the construction of liminal identities. *Gender, Work & Organization*.

או:

וסרמן, ו. ומ. פרנקל (יפורסם). הפוליטיקה של ה (אי)-נראות: נשים חרדיות מתמרנות בין משטרי

נראות ובתוכם. (ראו עותק ראשוני במודל).

רשות

Ahmed, Sara. *Strange encounters: Embodied others in post-coloniality*. Routledge, 2013.

Puwar, Nirmal. *Space invaders: Race, gender and bodies out of place*. Berg Publishers, 2004

שיעור 7 (28.11) - מנגנונים של אפליה והדרה בארגונים: אינטראקציות אישיות

לצד כל המנגנונים הארגוניים הממוסדים, בסוף בארגון אנחנו פוגשים באנשים והמפגש הזה טומן בחובו הדרה ואפליה גם אם הארגון עצמו מבקש למנוע אותה. בשיעור הזה נתמקד בשני סוגים של אלימות בארגונים: הטרדות מיניות ובריונות. ננסה להבין אותן כתוצר של מבנים, תהליכים ותרבות ארגוניים ולא כביטוי אקראי של אישיות אלימה.

Wilson, F., & Thompson, P. (2001). *Sexual harassment as an exercise of power*. *Gender, Work & Organization*, 8(1), 61-83.

Van De Griend, K. M., & Messias, D. K. H. (2014). *Expanding the conceptualization of workplace violence: Implications for research, policy, and practice*. *Sex Roles*, 71, 33-42.

רשות

McDonald, P. (2012). *Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature*. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17.

Hennekam, S., & Bennett, D. (2017). *Sexual harassment in the creative industries: Tolerance, culture and the need for change*. *Gender, Work & Organization*, 24(4), 417-434.

Brewis, J., Tyler, M., & Mills, A. (2014). *Sexuality and organizational analysis—30 years on: Editorial introduction*. *Organization*, 21(3), 305-311.

Patel, T. G., Kamerāde, D., & Carr, L. (2022). *Higher rates of bullying reported by 'White' males: gender and ethno-racial intersections and bullying in the workplace*. *Work, Employment and Society*.

שיעור 8 (5.12) האם וכיצד האוניברסיטה היא ארגון מדיר? תרגיל קבוצתי בתכנון מחקר וכתיבה אקדמית

בשיעור זה נתרגם את מה שלמדנו במחצית הראשונה של הסמסטר לתרגיל מחקרי ונבחן אם ובאילו אופנים האוניברסיטה היא ארגון מדיר כלפי קבוצות שונות של סגל וסטודנטים. לקראת השיעור כל קבוצה תגיש הצעת מחקר קטנה שתגדיר את סוג מנגנון ההגדרה שהיא מבקשת לבחון? מה הספרות כבר יודעת על מנגנון ההדרה הזה בהקשר של אוניברסיטאות? ואיך ניתן לבצע מחקר שיבחן את קיומו

של מנגנון ההדרה והשפעתו?

שיעור 9 (12.12) חנוכה (עבודה על הצעת מחקר ראשונית)

שיעור 10 (19.12) פרקטיקות של גיוון והכלה - מה קיים

הגשת הצעת מחקר ראשונית - עד שני עמודים

בחלקו הראשון של הקורס הכרנו את הבעיות. בחלק הזה נתחיל להכיר את הפתרונות שארגונים פיתחו.

זה הזמן להתחיל להתכנס לכיוון שאלת המחקר והארגון בו תרצו להתמקד בעבודה הסמינריונית שלכן. ההצעה תכלול:

שאלת מחקר כללית

התייחסות לספרות המחקרית עליה תרצו להתבסס בבניית הצעת המחקר המלאה בסוף סמסטר א'

שיטת המחקר בה תרצו להיעזר ואיך היא תאפשר לכם לבצע מחקר שיענה לשאלת המחקר.

בן אליהו הדס וזאב לרר (2019) המדריך לייעוץ והתערבות מגדרית בארגונים. ירושלים: ון-ליר.

<https://www.vanleer.org.il/publication/%D7%94%D7%9E%D7%93%D7%A8%D7%99%D7%9A-%D7%9C%D7%99%D7%99%D7%A2%D7%95%D7%A5-%D7%95%D7%94%D7%AA%D7%A2%D7%A8%D7%91%D7%95%D7%AA-%D7%9E%D7%92%D7%93%D7%A8%D7%99%D7%AA-%D7%91%D7%90%D7%A8%D7%92%D7%95%D7%A0/>
שיעור 11 (26.12) פרקטיקות של גיוון והכלה - מה עובד?

רבים מהפתרונות שפותרו בארגונים נראו טוב על הנייר, אבל הצלחתם להביא לשינוי לא נבחנה

בפועל. הקריאה לשבוע הזה עוסקת בפרקטיקות שנבחנו והוכחו כמוצלחות או כושלות בהקשר

האמריקאי. נארח את הדוקטורנטית ורד אסיף שהיא יועצת ארגונית בעיקר בתחומים של מגוון, שונות

תרבותית ומגדר בארגוני טק ענקיים. ורד תספר על הבעיות והפתרונות שעולים בסדנאות שהיא

מעבירה ברחבי העולם, ותיתן לנו טעימה מהאופן בו היא עובדת. היא תענה לשאלות שלכן. בואו מוכנות.

סדנה התנסותית ביעוץ ארגוני בתחום המגדר והמגוון התרבותי עם ורד אסיף, יועצת לחברות

בינלאומיות בעיקר בתחומי הטק.

Dobbin, F., & Kalev, A. (2016). DIVERSITY: why diversity programs fail and what works better. *Harvard Business Review*, 94(7-8), 52-60.

Dobbin, F., & Kalev, A. (2022). *Getting to diversity: What works and what doesn't*. Harvard University Press.

רשות

Dobbin, F., & Kalev, A. (2007). The architecture of inclusion: Evidence from corporate diversity programs. *Harv. JL & Gender*, 30, 279.

Dover, T. L., Kaiser, C. R., & Major, B. (2020). Mixed signals: The unintended effects of diversity initiatives. *Social Issues and Policy Review*, 14(1), 152-181.

שיעור 12 (2.1) פרקטיקות של גיוון והכלה - מבט ביקורתי

בעשרים השנים האחרונות אימוץ פרקטיקות של קידום שוויון והכלה הלך והפך לסטנדרט ארגוני, ובכל זאת, אי השוויון לא בהכרח פחת ואנחנו רואות גם התנגדות גוברת והולכת למאמצים האלה. בשיעור

זה נכיר את התיבה הביקורתית על שיח הגיוון בארגונים ונסה להתמודד עם הסוגיות החברתיות

הגדולות יותר שעוסקות בשיח הזהויות ובמשבר הפוליטי שמתהווה סביבו בדמוקרטיה הגדולות בעולם.

Janssens, M., & Zanoni, P. (2014). Alternative diversity management: Organizational practices fostering ethnic equality at work. *Scandinavian Journal of Management*, 30(3), 317-331.

Mounk, Y. (2023). Introduction: The Lure and the Trap. In his *The Identity Trap: A Story of Ideas and Power in Our Time*. New York: Penguin Press.

שיעור 13 (9.1) לקראת כתיבת הצעת מחקר
בשיעור זה נתמקד בכתיבת הצעות המחקר כדי לקבל כלים לקראת הגשת הצעות המחקר שהן
העבודה המסכמת של הסמסטר הראשון.
גרפינקל, אבי (2018) איך כותבים: מדריך לכתיבת אקדמית ועיונית. ראשון לציון: למשכל. ספר
אלקטרוני לקריאה דרך הספרייה.

Required Reading:

Tentative list, to be developed with students and guest lecturers

שיעור 1 - למה לנהל שונות?

ההצדקה העיסוקית (case business) ומעבר לה

קריאה

Bleijenbergh, I., Peters, P., & Poutsma, E. (2010). Diversity management beyond the business case. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.

שיעור 2: מגדר ומגוון בארגונים - מאי שיווין לזירת פעולה

קריאת חובה:

Reskin, B. F. (2000). Getting it right: Sex and race inequality in work organizations. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 707-709.

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2), 125-151.

קריאה מומלצת:

Nkomo, S. M., Cox, T., Clegg, S. R., Hardy, C., & Nord, W. R. (1999). Diverse identities in organizations. *Managing organizations: Current issues*, 88-106.

Kanter, R. 1981. Women and structure of organizations: Explanation in theory and behavior. In A. Miller George, & O. Grusky (Eds.), *The Sociology of organizations: basic studies*, 2nd ed.: 395-424. New York: Free Press; London: Collier Macmillan.

Collinson, D. L. and J. Hearn (2003). *Breaking the Silence: On men, masculinity and managements*. Reader in gender, work, and organization online (google)

Calás, M. B., Smircich, L., & Holvino, E. (2014). Theorizing gender-and-organization. In *The Oxford handbook of gender in organizations*.

שיעור 3 - משטרי אי שוויון בארגונים

קריאת חובה:

Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.

Proudfoot, K. L., & Nkomo, S. (2006). Race and ethnicity in organizations. *Handbook of workplace diversity*, 323-344.

קריאה מומלצת:

Pitts, D. W. (2005). Diversity, representation, and performance: Evidence about race and ethnicity in public organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(4), 615-631.

Martí, I., & Fernández, P. (2013). The institutional work of oppression and resistance: Learning from the Holocaust. *Organization Studies*, 34(8), 1195-1223.

שיעור 4 - ניהול שונות הגיון ופרקטיקות מקובלות - גישות הזרם המרכזי

קריאת חובה

Özbilgin, M., Jonsen, K., Tatli, A., Vassilopoulou, J., & Surgevil, O. (2015). *Global diversity management*. London, United Kingdom: Palgrave Macmillan. Ch.4 "Diagnostic Equality and Diversity Checks, Ch 9 "The Agency of the Diversity Manager"

בן אליהו הדס וזאב לרר (2019) המדריך ליעוץ והתערבות מגדרית בארגונים. ירושלים: ון-ליר.

שיעור 5. הפרדוקסים של ניהול השונות - ניהול שונות במבט ביקורתי

קריאת חובה:

Janssens, M., & Zanoni, P. (2014). *Alternative diversity management: Organizational practices fostering ethnic equality at work*. *Scandinavian Journal of Management*, 30(3), 317-331.

Dobbin, F., & Kalev, A. (2016). *Why diversity programs fail*. *Harvard Business Review*, 94(7), 14.

קריאה מומלצת:

Zanoni, P., Janssens, M., Benschop, Y., & Nkomo, S. (2010). Guest editorial: *Unpacking diversity, grasping inequality: Rethinking difference through critical perspectives*. *Organization*, 17(1), 9-29.

Tapia, A. T. (2013). *The Inclusion Paradox-: the Obama Era and the Transformation of Global Diversity*. BookBaby.

Von Bergen, C. W., Soper, B., & Foster, T. (2002). *Unintended negative effects of diversity management*. *Public personnel management*, 31(2), 239-251.

שיעור 6, 7 - נשים ומגדר בארגונים (כולל עבודות שקופות בספרה הפרטית והציבורית) ברקוביץ, ניצה. 2007. "נשים וגברים של הארגון" רוזבת קאנטר וייצור הנשיות והגבריות באמצעות ארגון העבודה. עמ' 119-189 בתוך ינאי ואחרות (עורכות) דרכים לחשיבה פמיניסטית. תל-אביב: האוניברסיטה הפתוחה.

2 מתוך הרשימה הבאה:

Frenkel, M. (2008). *Reprogramming femininity? The construction of gender identities in the Israeli hi-tech industry between global and local gender orders*. *Gender, Work & Organization*, 15(4), 352-374

Bell, E. L. (1990). *The bicultural life experience of career-oriented black women*. *Journal of organizational Behavior*, 11(6), 459-477.

Dale, A. (2005). *Combining family and employment: evidence from Pakistani and Bangladeshi women*. In *Work-life balance in the 21st century* (pp. 230-245).

Palgrave Macmillan, London.

שיעור 8 - מגוון אתני

קריאת חובה:

דר, אסף, (2020), מרחבי עבודה משותפים: עובדים יהודים וערבים בארגוני עבודה בישראל. ירושלים, המכון הישראלי לדמוקרטיה.

סער, עמליה והואזן יונס (2021), גיוון: נשות קריירה פלשתיניות אזרחיות ישראל. רעננה, למדא, האוניברסיטה הפתוחה.

רשות:

Barakat, E., Jamal, A., & Sasson-Levy, O. (2018). *The Consequences of Blurred Boundaries between Private and Public Spheres in Patriarchal Societies: Evidence*

from Druze Women in Israel. *Journal of Research in Gender Studies*, 8(2), 61.
אבורביעה קוויידר, סראב (2017) זהות מעמדית בהתהוות: פרופסיונליות פלסטיניות בנגב. ירושלים, ון ליר.

שיעור 9 - מגוון דתי,

קריאת חובה:

Frenkel, M., & Wasserman, V. (2020). *With God on their Side: Gender-Religiosity Intersectionality and Women's Workforce Integration*. *Gender & Society*, 34(5), 818-843

Arifeen, S. R., & Gatrell, C. (2020). *Those glass chains that bind you: How British Muslim women professionals experience career, faith and family*. *British Journal of Management*, 31(1), 221-236.

רשות

Wasserman, V., & Frenkel, M. (2019). *The politics of (in) visibility displays: Ultra-Orthodox women manoeuvring within and between visibility regimes*. *Human Relations*.

Van Laer, K., & Janssens, M. (2014). *Between the devil and the deep blue sea: Exploring the hybrid identity narratives of ethnic minority professionals*. *Scandinavian Journal of Management*, 30(2), 186-196.

גרסה עברית תישלח - וסרמן, ו. ו. פרנקל (פורסם בעברית ב-2021) "הפוליטיקה של ה(אי)נראות"

שיעור 10 - שאלת ה"מוגבלות" בעבודה

McLaughlin, M. E., Bell, M. P., & Stringer, D. Y. (2004). *Stigma and acceptance of persons with disabilities: Understudied aspects of workforce diversity*. *Group & Organization Management*, 29(3), 302-333.

שיעור 11 - מה קרה בקורונה? (יתכן שינוי בפרטי הקריאה)

Hennekam, S., & Shymko, Y. (2020). *Coping with the COVID-19 crisis: Force majeure and gender performativity*. *Gender, Work & Organization*, 27(5), 788-803.

Bahn, K., Cohen, J., & van der Meulen Rodgers, Y. (2020). *A feminist perspective on COVID-19 and the value of care work globally*. *Gender, Work & Organization*, 27(5), 695-699

שיעור 12, 13 - הצגת ממצאים ראשוניים לעבודת סיכום

שיעור 14 - סיכום ודיון, הצגת ממצאים ראשוניים לעבודות הסיכום

Additional Reading Material:

Grading Scheme:

Essay / Project / Final Assignment / Home Exam / Referat 50 %
Presentation / Poster Presentation / Lecture/ Seminar / Pro-seminar / Research proposal 30 %

*Submission assignments during the semester: Exercises / Essays / Audits / Reports
/ Forum / Simulation / others 20 %*

Additional information:
changes may apply