



שיעור מספר 8 – שוויון ומגדר

שוויון ואי שוויון מגדרי

גברים ונשים שווים מעיקרם	גברים ונשים הם שונים	
שוויון הזדמנויות	ערכים אלטרנטיביים	גישה הומניסטית
קידום על בסיס יכולות	תרומה יחודית	גישה תועלתנית

גברים ונשים שווים מעיקרם – גברים ונשים יכולים לעשות את אותם דברים. מאידך, יש טענה (Lift & Dickens), כאשר מדגישים את השונות, הדגש הזה מוביל ליחס יותר גרוע כלפי נשים. עצם הטענה עושה סטריאוטיפיזציה. למרות שמטרת היצירה של הפרספקטיבות הנ"ל היתה להתמודד עם אי שוויון – בפועל כאשר מנגידים את כל אחת משתי פרספקטיבות מנוגדות מגדילים את אי השוויון. הטענה של Lift ו-Dickens היא שצריך לשאוף לאינטגרציה של הגישות המנוגדות. מכך נובע שצריך לדבר על הדרך לחלק משימות בצורה שוויונית. כך שלכולם תהיה גישות לתפקידים השונים. דוגמא – ניקח את התפקידים

חדירה לפרטיות

פרטיות

הגדרה – מידע לגבי האדם

1. יחסי בעלות שיש לאדם עם שמו
2. הזכות להעזב לנפשו- היכולת להיות עם עצמו למספר רגעים. להתנהג בצורה טבעית. אי מתן האפשרות הזו גורם לסוג של אובדן צלם אנוש.

חדירה לפרטיות במקום העבודה

- במקום העבודה בעצם יש יותר צידוקים לחדירה לפרטיות ולכן פחות זכות לפרטיות. מה הנימוקים
- מערכת היחסים בין עובד למעביד יש מערכת יחסים חוזית שמסדירה את היחסים. על בסיס החוזה הזה למעסיק יש זכות שהיא זכות הקניין שלו לברר דברים שקשורים לעבודה.
 - האינטרס של הארגון היא הפרודוקטיביות של העובד, לכן יש לו זכות לנקוט בפעולות כדי להבטיח זאת.
- נשאלת השאלה – מהי רמת הפרודוקטיביות שנדרשת מעובד? האם הוא נדרש לעשות הכל או לעמוד ברמה מוסכמת או יעילה של פרודוקטיביות. בנוסף – כדי להיות פרודוקטיבי נדרש מצב פיסי ונפשי מסויים (ערנות וכו') האם זכות המעסיק היא לבדוק באיזה צורה אני חי.