

30/11/2010

אוניברסיטת בן-גוריון בנגב  
המחלקה לסוציולוגיה-אנתרופולוגיה

# **טרנסג'נדרים בשוק עבודה ממוגדר**

**עבודה סמינריונית**

מגדר וארגונים תשי"ע

ד"ר ניצה ברקוביץ'

אביב עידן

## תוכן עניינים

3.....	הקדמה
4.....	מבוא
5.....	מתודולוגיה
7.....	פרק א': מבט השוואתי וביקורתי על הבניות מגדריות בעבודה
11.....	פרק ב': אתר לבחינה, לימוד וביטוי של זהות מגדרית
15.....	פרק ג': זירה למישטור ולאכיפת הגבולות המגדריים
21.....	פרק ד': פתח לשיבוש ולשינוי של הבניות מגדריות
26.....	סיכום
27.....	ביבליוגרפיה
6.....	טבלה 1 : מאפייני המרואיינים

## הקדמה

מגוון מחקרים אשר בדקו וניתחו את המימד המגדרי בשוק העבודה, מתוך גישות שונות וביחס להיבטים רבים, הצביעו על חשיבותו של המגדר בזירה זו. עם זאת, בעוד אותם היבטים וגישות נבדקים ומאותגרים שוב ושוב, חלק ניכר מן המחקרים מניחים בינאריות של המשתנה המגדרי. הנחה זו, על פיה בשוק העבודה פועלים אך ורק נשים וגברים, ואפילו סוגים רבים של נשים וגברים, מתעלמת מעומק המורכבות של זהויות מגדריות המצויות בשוק העבודה.

טרנסג'נדרים רבים, בעלי זהויות מגדריות מגוונות, פועלים במסגרת שוק העבודה. חלקם מצויים לאחר תהליך של מעבר מגדרי ונותרים בארון, כך שלמעשה הם מזוהים באופן טבעי כחלק מקבוצת הנשים או הגברים. אחרים, ובהם בעלי זהויות מגדריות אשר אינן מתיישבות עם אף אחת מן הקבוצות הללו, וכן מי שטרם ביצעו תהליך של מעבר מגדרי, או שלאחריו הם אינם בארון מבחירה או מחוסר ברירה, לעיתים אינם מזוהים באופן מלא עם הקבוצות הללו. הן אלה והן אלה חולקים מכנה משותף של ערעור על המובן מאליו המגדרי, על פיו נקבות הינן נשים וזכרים הינם גברים. מכך עשויים להיגזר חוויות וקשיים מסוימים, המשותפים לפחות לחלקם.

אמנם, טרנסג'נדרים מהווים קבוצת מיעוט מגדרית. עם זאת, איתגור ההנחות הבינאריות והכללתם בחקר יחסי הכוח והסדר המגדרי בשוק העבודה, כמו גם בזירות אחרות, עשויים להעמיק את ההבנה של אלו. יתר על כן, כיוון שמדובר בקבוצה מוחלשת אשר זוכה דרך קבע להתעלמות והדרה, יש מקום להפנות אליה את המבט המחקרי, ולפעול להבנה מעמיקה של התנסויותיהם וחוויותיהם של חבריה.

בהתאם לכך, במחקר זה אני מבקשת לתת מקום לחוויותיהם של עובדים בעלי זהויות טרנסג'נדריות במסגרת שוק העבודה, ולהציג את נקודות המבט שלהם. בה בעת, אני מבקשת להיעזר בנקודות מבט אלו על מנת להעמיק את ההבנה בדבר ההבניות המגדריות המוטמעות בשוק העבודה. אם כן, הפרק הראשון עוסק במיגדור בשוק העבודה, דרך ההבניות וההשפעות המגדריות בהן נתקלים עובדים טרנסג'נדרים המבצעים תהליך של מעבר מגדרי. הפרק השני בוחן את האופן בו מקום העבודה משמש כאתר לייצור ושיעתוק של מגדר בקרב עובדים טרנסג'נדרים. הפרק השלישי מציג את המישטור המגדרי אליו חשופים עובדים טרנסג'נדרים בשוק העבודה, הפועל לאכיפת הנורמות המגדריות. הפרק הרביעי מראה כיצד יכולים עובדים טרנסג'נדרים לפעול לערעור התפיסות הקיימות בשוק העבודה בנוגע למגדר, ולאפשר שיבוש ושינוי של ההבניות המגדריות.

## מבוא

גיואן אקר (Acker 1992) טוענת כי שוק העבודה הינו תחום שהוא במהותו ממוגדר, ואשר כמעט כל היבט ותהליך הקשורים בו מושפעים מן המימד המגדרי, הגם שלעיתים תכופות השפעות אלו הינן סמויות מן העין. לדבריה, בעוד שארגונים נתפסים כניטראליים מבחינה מגדרית, למעשה הם מוטי-מגדר. לכל ארגון ישנה תשתית מגדרית, ומתקיימים בו תהליכים מסוגים שונים אשר מייצרים את המגדר ומשעתקים אותו. בסיס מגדרי זה מוביל לתגמול של גברים ושל גבריות, בעוד שמקומן של נשים בשוק העבודה נותר משני. כתוצאה מכך, אי השוויון המגדרי בשוק העבודה נותר על כנו, ומשמר את יחסי הכוחות המגדריים בחברה (זרעאלי 1999 ; Acker 1992).

בד בבד עם חשיפת חשיבותו המכרעת של המגדר בכל תחומי שוק העבודה, הרי שטרנסגינדרים כקבוצת מיעוט מגדרית לרוב אינם זוכים להתייחסות. מחקרים רבים מניחים בינאריות מגדרית, ובעוד שטרנסגינדרים רבים הם אכן נשים וגברים, הרי שהזהות הטרנסגינדרית עשויה בכל זאת להשפיע על היבטים שונים בחוויית העבודה שלהם.

המונח טרנסגינדר משמש כמונח-מטריה, הכולל קשת של זהויות מגדריות (Koch and Bales 2008). תחת קטגוריה זו נמצאים בין היתר נשים טרנסקסואליות (נשים שנולדו זכרים, טרנסיות), גברים טרנסקסואלים (גברים שנולדו נקבות, טרנסים) וג'נדרקוויירים, שזהותם המגדרית היא אחרת מאשר אישה או גבר (Connell 2010). למעשה, לנוכח ההנחה החברתית בדבר הקשר הטבעי בין מין ביולוגי לבין מגדר, המונח טרנסגינדר מתייחס לכל מי שלתחושתו, זהותו המגדרית אינה מתיישבת עם מינו הביולוגי (Koch and Bales 2008).

המחקר העוסק בטרנסגינדרים עודנו מתפתח, כאשר נקודת המבט הפסיכולוגית שאפיינה אותו בעבר מוחלפת בהדרגה בנקודת מבט סוציולוגית (Hird 2002). תחום זה זוכה בשנים האחרונות לתשומת לב הולכת וגדלה, אך העיסוק בו עודנו מצומצם. נקודת המבט הסוציולוגית פתחה פתח למחקר המתמקד בזהות הטרנסגינדרית בהקשר של שוק העבודה. מחקרים העוסקים באופן אמפירי במצבם של טרנסגינדרים כקבוצת מיעוט מגדרית בשוק העבודה העלו כי מדובר בקבוצה מוחלשת, החשופה לאפליה ופגיעה תעסוקתית (Whittle et al. 2007). מחקרים אמפיריים אחרים, הנוקטים בפרספקטיבה ממוקדת יותר, מאפשרים להעמיק את ההבנה בדבר חווייתיהם של עובדים

טרנסג'נדרים, וכן להרחיב את הדיון במגדר בכלל ובמאפיינים המגדריים של שוק העבודה עצמו בפרט. בנוגע לכך טוענת קריסטן שילט (Schilt 2006) כי טרנסקסואלים יכולים לפתח פרספקטיבה כפולה, מבפנים ומבחוץ, על הקבוצות והמבנים המגדריים, וכי יש בכך פוטנציאל לבחינה ביקורתית של המיגדור בשוק העבודה. גם קת'רין קונל (Connell 2010) מתייחסת לפוטנציאל הביקורתי של עובדים טרנסג'נדרים, וטוענת שמכיוון שטרנסג'נדרים מאתגרים את ההנחות הקושרות בין מין ומגדר, הרי שהם פותחים בכך פתח לשיבוש או שינוי של ההבניות המגדריות. במחקר זה אני מבקשת לנסות ולהבין את חוויותיהם של טרנסג'נדרים בשוק עבודה ממוגדר. מבעד לחוויות אלו, אבקש לבחון את ההבניות המגדריות המוטמעות בשוק העבודה, ואת הנורמות החברתיות בנוגע למגדר אשר שוררות בו.

## מתודולוגיה

במסגרת המחקר ביצעתי 11 ראיונות עומק אישיים אשר התבססו על שאלון חצי-מובנה. המרואיינים עימם שוחחתי נמצאו כולם על הרצף הטרנסג'נדרי. הראיונות התקיימו בביתם של המרואיינים או בבתי קפה, וארכו כל אחד בין שעה לשעתיים. את הראיונות המוקלטים תמללתי, ואת תוכנם ניתחתי ניתוח תמטי.

הדגימה נעשתה בשיטת כדור שלג. על מנת להגיע למרואיינים, פרסמתי מודעה ברשימת תפוצה המיועדת לטרנסג'נדרים, השתתפתי במספר פעילויות הרלוונטיות לקהל זה, וכן נעזרתי באנשי קשר ופעילים בקהילה הטרנסג'נדרית. עובדת היותי אישה שאינה טרנסג'נדרית לא הקלה על ההגעה למרואיינים, שכן ישנם חששות מובנים מפני מי שמגיע מבחוץ (Connell 2010). על מנת להתגבר על הקושי נעזרתי כאמור באנשי קשר, אשר שיתוף הפעולה שלהם סייע להפיג את החשש והגביר את נכונותם של אחרים להשתתף במחקר. בנוסף הקפדתי לשמור על פתיחות ושקיפות לגבי עצמי ולגבי המחקר, באמצעות מידע מלא והסברים מקיפים לגביו, ומתן מענה לכל שאלה שעלתה (Schilt 2006). שני הקריטריונים שהגדרתי היו שהמרואיינים יהיו בעלי זהות מגדרית טרנסג'נדרית, ובעלי רקע תעסוקתי. כצפוי, קריטריונים אלו אפשרו שונות גבוהה, הן ברקע בתעסוקתי, הן בהגדרה העצמית של הזהות המגדרית, וכמובן במשתנים רבים אחרים המשפיעים על החוויה האישית. לכך יש השלכה על היכולת להשוות בין התכנים שהעלו מרואיינים שונים. בו בזמן, השימוש בדגימת כדור שלג

הובילה להומוגניות מסוימת בחלק מן המאפיינים של המרוויינים. לנוכח המגבלות הללו ישנה בעיה להכליל את הממצאים לגבי קבוצות אחרות, אך מסגרת זו נבחרה חרף הקושי, מתוך שאיפה להגיע לתובנות כלשהן שעשויות לסייע בהבנת חוויותיהם של טרנסגינדרים נוספים. יש לתת את הדעת לכך כי ישנם לא מעט טרנסגינדרים אשר מנתקים את קשריהם עם הקהילה הטרנסגינדרית לאחר שהשלימו את תהליך המעבר המגדרי שלהם, מה שלא מאפשר להגיע אליהם ולבטא את חוויותיהם במסגרת מחקר מסוג זה (Schilt 2006).

טבלה מס' 1 מציגה את מאפייני המרוויינים (טבלה 1). גילם נע בין 22 ל-45, כאשר רובם בגילאי העשרים. רובם התגוררו בעת הראיון באזור גוש דן או בירושלים. מרבית המרוויינים הם ילידי ישראל וכולם יהודים, רובם חילונים ומקצתם דתיים או מסורתיים. חלק מן המרוויינים מצויים בשלבים שונים של תהליך מעבר מגדרי, חלקם סיימו תהליך כזה ואחרים נמצאים ממש בראשיתו או כלל לא מעוניינים בתהליך כזה. רובם נמצאים מחוץ לארון כטרנסגינדרים, אם כי גם בין אלו יש שבחרים להישאר בארון במקום עבודתם. רבים מן המרוויינים פעילים במסגרות של הסברה וקידום הקהילה הטרנסגינדרית, מה שמלמד כי מדובר בקבוצה יחסית חזקה.

**טבלה 1: מאפייני המרוויינים**

שם	גיל	זהות מגדרית	מקומות עבודה ותחומי עיסוק
אפי	28	לא אישה ולא גבר	אבטחה, היי-טק
גלי	32	אישה טרנסית	היי-טק, עריכת תוכן
דורית	29	אישה טרנסקסואלית	סופרמרקט, קיוסק
זוהר	33	אישה טרנסקסואלית	מזכירות
לירון	22	טרנסגינדר	פקידות, מלצרות
מאי	22	טרנסקסואלית	היי-טק
נאוה	45	אישה טרנסקסואלית	ביולוגיה
עמית	22	גבר טרנסגינדר	בית דפוס, חנויות הלבשה, מוקד טלפוני
רז	26	טרנסגינדר	מלצרות, טבחות
שחר	26	גבר טרנס	סופרמרקט, עבודה סוציאלית
תמרה	29	טרנס	קייטרינג

## פרק א': מבט השוואתי וביקורתי על הבניות מגדריות בעבודה

טרנסג'נדרים רבים, ובעיקר טרנסקסואלים לאחר תהליך של מעבר מגדרי, עשויים להחזיק בנקודת מבט ייחודית על סביבתם, שכן בתקופה מסוימת בחייהם הם נתפסו על ידי הסביבה כבעלי מגדר שונה מזה שהם חיים בו כיום. המעבר המגדרי מציב אותם בעמדה גבולית, ומקנה להם פרספקטיבה כפולה, מבפנים ומבחוץ, על המבנים והמסגרות בהם הם נתונים (Collins 1986). ביחס לשוק העבודה, פרספקטיבה ייחודית זו מאפשרת לטרנסג'נדרים להתבונן באופן השוואתי על עבודה במגדרים שונים, לחשוף את המימד המגדרי ואת השפעותיו במקומות שבהם הוא בדרך כלל סמוי מן העין, ולבחון באופן ביקורתי את ההבניות המגדריות בשוק העבודה (Schilt 2006). דבר זה ניכר במיוחד בקרב מי שלאחר התהליך ממשיכים לעבוד באותו מקום עבודה, או במקום עבודה דומה, ויש להם בסיס ממשי להשוואה בין עבודתם במגדר הקודם לבין עבודתם במגדר הנוכחי. עם זאת, גם בנסיבות אחרות מאפשרת הפרספקטיבה הכפולה לבחון את מקומו של המגדר במקום העבודה.

מן השיחות עם המרואיינים עולה כי במקרים רבים הם מבחינים בהבדל בין העבודה כאישה והעבודה כגבר. הבדלים אלו נגעו להיבט הגופני, ליכולת להתקדם בעבודה, לאופן בו נתפסים נשים וגברים ולאינטראקציה מול עמיתים ולקוחות.

רבים מן המרואיינים התייחסו בדבריהם להיבט הגופני, כפי שהוא מתבטא במקומות עבודה שונים באמצעות מטלות פיזיות והמשמעות המגדריות המיוחסות להן. מטלות פיזיות, יותר משהן משקפות את ההבדלים הביולוגיים בין נקבות וזכרים או את ההבדל ביכולותיהם של נשים וגברים, משמשות במקרים רבים כאלמנט סמלי במערכת היחסים המגדריים (Schilt and Connell 2007).

ישנה ציפייה הדדית שנשים יבקשו מגברים לבצע עבורן מטלות פיזיות מאמצות, ושגברים יסייעו לנשים בביצוען. זאת, גם במקרים בהם אישה מסוימת יכולה לבצע בעצמה, או כאשר אין לגבר מסוים יתרון פיזי ברור על פניה (שם). גלי, אשר עובדת כעורכת תוכן בחברת תוכנה, הבחינה שכאישה כבר לא מצופה ממנה לבצע מטלות פיזיות שבעבר הייתה מבצעת בעצמה אלא להיפך, מצופה ממנה להסתמך על גברים לשם כך: "מגברים יש ציפייה שהם יעזרו לסחוב את הדברים הכבדים... אומרים לי עכשיו, לא, עזבי, נקרא לאיזה בחור שיחליף את המים המינרלים, אל תסחבי את זה לבד... זה בעיקר הדברים האלה, שמצפים ממני פחות לעשות דברים פיזיים". גלי חשה בשינוי זה בציפיות ממנה בעודה בארון במקום עבודתה, אך גם מרואיינים שאינם בארון שמו לב לשינוי כזה. נאוה, שעובדת

בתחום הביולוגיה, יצאה מהארון במקום עבודתה בעיצומו של התהליך שעברה. מאז היא הבחינה כי כבר לא דורשים ממנה דרישות פיזיות כמו להרים ולסחוב דברים כבדים, בדומה לשאר הנשים שעובדות עימה. היא רואה בכך הגיון, שכן "תכלס, גם הכוח שלך ירד. ברגע שאת טרנסקסואלית ולוקחת הורמונים, אני איבדתי מלא ממסת השריר שלי. היום יש לי מסת שריר כמו כל אישה אחרת, אז גם יש לזה הצדקה. אבל כשזה עוד היה בהתחלה, אז כן, הם ויתרו לי על כל מיני דברים כאלה". כלומר, השינוי בדרישות ובציפיות של עמיתיה נבע מהשינוי ביחסים המגדריים, ולא מהשינוי הפיזי שהיה איטי יותר.

תחום שחזר ועלה בדברי המרואיינים הוא היכולת להתקדם בעבודה. המימד המגדרי הוא חלק בלתי נפרד משוק העבודה, והשפעות מגדריות פועלות בין היתר על תהליכים ארגוניים כגון העסקה וקידום (זירעאלי 1999 ; Acker 1992). כמה מן המרואיינים שעברו תהליך של מעבר מגדרי, גילו כי המגדר שלהם משפיע על היכולת שלהם להתקדם במקום עבודתם או בתחום עיסוקם. זאת, למרות שכישוריהם והשכלתם נותרו ללא שינוי. אמנם לעצם היותם טרנסגינדרים יכולה להיות השפעה על העסקתם וקידומם, במידה והם אינם בארון, אך ניתן לבחון את ההשפעות המגדריות מעבר לזהות הטרנסגינדרית. דורית החלה לעבוד בסופרמרקט כאישה כשהייתה בשלבים מוקדמים של התהליך שלה, ולא הייתה אז בארון. היא עבדה במקום תקופה ארוכה והייתה עובדת מוערכת בעלת תחומי אחריות שהלכו וגדלו. עם זאת, כשהמנהל שלה התפטר וטרם נמצא לו מחליף, לא הועלתה כלל האפשרות לקדם אותה. היא נוכחה לדעת שכאישה, עבודתה הקשה עשויה אולי לזכות אותה בהערכה, אך בפועל לא תקדם אותה בסולם הדרגות:

"הגעתי למצב שאני עושה הכל, מנהלת כמעט את המקום, ורשומה עדיין כסדרנית... כולם ידעו מכל כיוון עד כמה יש להם אותי ואני מחזיקה שם סניף. ואז הם הצליחו להביא איזה מנהל, הנחיתו אותו מאיפה שהוא... כבר שמעתי מהרבה מקומות שמעדיפים לקדם בנים לסגני מנהלים וכאלה ולא בנות, גברים ולא נשים. ראיתי את זה גם בפועל, וגם שמעתי את זה מהרבה אנשים בדרג גבוה יותר."

שחר, לעומת זאת, נמצא במצב שונה. הוא מרגיש שכגבר, ואפילו כטרנסגינדר מחוץ לארון, הוא נהנה מיתרון בתחום הנשי שבו הוא עוסק: "זה יתרון, כי [בעבודה סוציאלית] אין כמעט גברים. גברים שמסיימים לימודי עבודה סוציאלית תמיד ימצאו עבודה, כי פשוט יש מחסור בגברים שהם עובדים סוציאלים... יש לזה יתרון גדול". תחושותיו של שחר כנראה מבוססות, אם כי היתרון עליו הוא



מדבר אינו נעוץ רק במספר הנמוך של הגברים העוסקים בתחום, אלא קשור גם ל"מעלית הזכוכית" (Williams 1992) המקנה להם יתרון, ממנו הוא יכול ליהנות כעת, כגבר.

הבניות מגדריות משפיעות על האופן בו נשים וגברים נתפסים ומוערכים כעובדים, וכן על הדרישות והציפיות מהם במקום עבודתם (יזרעאלי 1999). השפעה זו הפכה למוחשית עבור כמה מן המרוויינים אשר עברו תהליך של מעבר מגדרי. לפני שהחל את התהליך, עבד לירון בקבלת קהל במשרד בו הזדהה עדיין בנקבה. כשעזב, מבלי שיצא מן הארון כטרנסגינדר, קיבל מכתב המלצה:

"נתנו לי מכתב המלצה מאוד יפה כזה, אבל מאוד כתוב בנקבה. מבחינתי, אם היו פשוט הופכים אותי, את כל המילים לזכר, זה היה סבבה. אבל אני חושב שאם הייתי גבר שעובד שם, היו כותבים לי מכתב אחר. פחות נחמדה ומקסימה, ואישיות ככה... לא יודע, משהו בניסוח, קשה לי לשים על זה את האצבע, אבל אני חושב שיש הבדלים בין מה שאנשים אומרים על נשים לבין מה שאנשים אומרים על גברים."

לירון מרגיש שישנו פער בין האופן בו נתפס והוערך כעובדת לבין האופן בו היה נתפס ומוערך כעובד. התשובה לשאלה איך הוא כעובד נגזרת מהמגדר שלו. לו היה מזדהה כגבר בעבודתו הקודמת אזי התשובה, כלומר מכתב ההמלצה, הייתה משתנה. לכן גם אם יצא מהארון כטרנסגינדר, דבר שייאלץ לעשות אם ירצה להשתמש בהמלצות שקיבל, לא יהיה בכך די כדי לגשר על פער זה, שהינו רחב יותר מלשון הכתיבה. השפעת ההבניות המגדריות על ההערכה ואף על הציפיות המקצועיות התחווה גם לגלי, שבמסגרת עבודתה נותנת מענה מקצועי ללקוחות, ואשר נוכחה לדעת כי השירותיות המצופה ממנה קשורה קשר ישיר להיותה אישה:

"אני לא יודעת אם מצפים את זה מגברים... מצפים שאני אהיה מאוד שירותית, מה שלא תמיד בא לי הכי בקלות... אני לא תמיד מתחנפת ללקוחות, אני עונה להם לעניין, ומצפה שהמקצועיות שלי תספיק. זה משהו שכמה וכמה פעמים עלה בשיחות הערכה... את צריכה להיות יותר נחמדה, יותר שירותית, קצת חיוך... לגבר לא היו אומרים את זה. גבר לא צריך לחייך ללקוחות."

ואכן גברים, הנהנים מפריבילגיה גברית, לרוב לא נדרשים להפגין היענות (Deference) ושירותיות מסוג זה, והם מופתעים ואף מביעים התנגדות אם הם נדרשים לכך (Henson and Rogers 2001).

גלי, אשר מגיעה ממקום כזה של פריבילגיה גברית, רואה בבירור את מקומו של המגדר בהבדל בציפיות.

תחום נוסף אליו התייחסו המרואיינים נגע ליחסים של עמיתים ולקוחות ולאינטראקציה עימם. היחסים במקום העבודה מושפעים מיחסי הכוחות המגדריים בחברה, ומדימויים של גברים דומיננטיים מחד ונשים כנועות מאידך (יזרעאלי 1999). סמכות מזוהה עם גברים, והם זוכים ליותר מרחב לביטוי רעיונותיהם ולמעמד של בעלי ידע ומקצועיות (Schilt 2006). ניסיונה של נאוה מעיד על השפעה מגדרית כזו על יחסים של עמיתים ולקוחות. במסגרת עבודתה כמנהלת מחקר בחברה העוסקת בתחום הביולוגיה, הייתה היא האחראית על עבודה מול לקוחות החברה. היא מתארת כיצד בישיבות מול לקוחות, בהן השתתפו מלבדה גם עובדים גברים נוספים, היו הם תופסים את מרב השיחה: "אז הלקוח פונה יותר [אליהם] בשיחה הזאת במקום אלי, כי כשאני מנסה להשחיל מילה אז פחות מתייחסים אלי, אני ממש חשה את זה שפחות מתייחסים אלי, בגלל שאני אישה... אני ראיתי שזאת לא הייתה בעיה רק שלי, זה היה בעיה גם של מנהלת המחקר השנייה". גם עמית, במסגרת עבודתו במוקד טלפוני, ראה כיצד המגדר משפיע על היחס:

"יש הבדל מאוד גדול מבחינת הלקוחות, לגבי איך שהם מדברים לנשים ואיך שהם מדברים לגברים... מישהי חדשה באה ועשיתי לה התלמדות, אז הקשבתי לשיחה שלה עם מישהו. היא התבלבלה קצת והוא התחיל לצעוק עליה, חמודה שלי, דיבר אליה בצורה מאוד מקטינה, ואין לי ספק שהוא לא היה מדבר ככה לגבר. ואז יצאתי מהארון, אמרתי לה, אני יודע איך זה... היה לי ממש לא נעים לשמוע את זה, הרגשתי עם עצמי נורא רע שאני טרנס ואני כבר לא, כאילו, שאני נהנה מהפריבילגיות הגבריות האלה."

הפרספקטיבה הכפולה, מבפנים ומבחוץ, ניכרת בדבריהם של רבים מהמרואיינים. כטרנסקסואלים, המעבר המגדרי שביצעו מאפשר להם להביט באופן השוואתי וביקורתי על ההבניות המגדריות בשוק העבודה, ועל האופן בו אלו השפיעו ומשפיעות על חווית העבודה שלהם. ההשפעות בהן הבחינו המרואיינים נגעו לשינויים בציפיות סביב היבטים גופניים של העבודה, על המשמעויות המגדריות המיוחסות להם, ליכולת שלהם להתקדם במקום עבודתם או בתחום עיסוקם לנוכח המגדר שלהם, וכן להשפעות המגדריות על האופן בו תופסים אותם אחרים, על הציפיות מהם, ועל היחס לו

הם זוכים במקום העבודה שלהם. הפרק הבא יעסוק באופן בו מקום העבודה משמש לייצור ושיתוק של מגדר.

## **פרק ב': אתר לבחינה, לימוד וביטוי של זהות מגדרית**

הפרק הקודם עסק בהבניות מגדריות המושרשות בשוק העבודה ובהשפעותיהן, מנקודת מבטם של עובדים טרנסג'נדרים. שוק העבודה פועל על גבי תשתית ממוגדרת, יוצר ומשעתק הבניות מגדריות אלו, אשר משליכות על תהליכים רבים המתרחשים בו (Acker 1992). השעתוק המגדרי אינו מתבטא רק בהיבטים הנוגעים למקום העבודה עצמו, אלא פועל גם על העובדים שבו. עבור טרנסג'נדרים, מקום העבודה מהווה אתר חשוב המשפיע על גיבוש הזהות המגדרית, בין היתר באמצעות התנסות, אפשרות והגבלה, ובדרך כלל ביצירת רגולציה (Hines 2010). למעשה, הם לומדים "לעשות מגדר", ולעשותו נכון, על מנת לשמור על עקביות ולהבטיח כי יזוהו באופן הרצוי להם (West and Zimmerman 1987).

חשיבותו של מקום העבודה כאתר ללימוד, בחינה וביטוי של הזהות המגדרית עלתה גם בדבריהם של המרואיינים, הן אלו המצויים בארון כטרנסג'נדרים במקום עבודתם, והן אלו שאינם בארון. דבר זה התבטא בכמה אופנים, ובהם חיבור לגוף המשתנה, חיברות מחודש במגדר הנכון, וביטוי והפגנת הזהות המגדרית.

תהליך של מעבר מגדרי כולל במקרים רבים גם שינוי הדרגתי של הגוף, אשר מהווה מימד חשוב של הזהות המגדרית, ושל האופן בו היא נחוות ומובעת (Dozier 2005). מקום העבודה עשוי לזמן הזדמנויות שונות לחוות את המימד הפיזי של התהליך, ולאפשר את החיבור לגוף המשתנה. דבר זה בולט במיוחד בקרב מרואיינים אשר עסקו בעבודה פיזית בשלבים מוקדמים של התהליך, בעת שהחלו לקחת הורמונים. שחר, שבמהלך תקופה זו עבד בסופרמרקט, מתאר זאת כך: "זה היה תקופה שהתחלתי להשתנות, ואני מאוד אהבתי את העבודה הפיזית... עובדים המון, וסוחבים כל הזמן ארגזים, וזה היה חיבור בשבילי לגוף שלי, בצורה מאוד חזקה". שחר התקבל לעבודה זו כגבר, והיה בארון בעת שעבד שם. עמית לעומתו החל לעבוד כגבר בבית דפוס עוד לפני שהחל את התהליך, כך שהיה שם מחוץ לארון. עם זאת, הוא חווה את העבודה הפיזית באופן דומה: "זה עוד היה בתקופה שזה בא לי טוב כי באמת הצלחתי להרגיש נורא גברי, והצלחתי להרים ארגזים, ואמרו לי כזה, לא אל

תרים, אתה קטן, אתה זה, והצלחתי להרים אותם והרגשתי נורא טוב עם זה. הייתי דווקא מרים". דורית, שעבדה בסופרמרקט בעת שהחלה את התהליך, חוותה את הדברים בכיוון ההפוך: "בוודאות ראיתי את זה, איך אני, מיכולת להרים משקלים מאוד גדולים למרחק יותר גדול, יכולה להרים פחות למרחק יותר קטן... הייתי תופסת את עצמי מתאמצת יותר מהרגיל ובאמת, כבר קוראת לבנים, בואו תעזרו לי להרים את זה, הכנתי ארגזים למטה רק תסחבו לי אותם". כפי שנידון בפרק הקודם, למטלות פיזיות יש תפקיד סמלי במערכת היחסים המגדריים בחברה (Schilt and Connell 2007). מדבריה של דורית עולה כי עבורה, החיבור לגוף המשתנה כרוך בהכרח בשינוי שחל במקומה במערכת זו. ניתן לראות כי הגוף הנחלש מוביל להפנמת המקום החברתי החדש שלה כאישה, ולמעשה לחיברות מחודש.

רבים מן המרואיינים דיברו על חוויות ממקום העבודה אשר השתלבו בתהליך החיברות המחודש שלהם במגדר הנכון. בנוסף לחיבור לגוף, אשר כאמור נקשר בתהליך זה, גם חברים לעבודה לוקחים בו חלק פעיל. לעיתים השתתפות זו הינה מודעת ומכוונת, כאשר אותם חברים לעבודה מתייחסים אל העובד הטראנסגינדר כמעין "מתמחה-מגדר", ומרגישים צורך ללמד ולהכווין אותו (Schilt and Connell 2007). מטבע הדברים, דפוס כזה נוצר לרוב כאשר אותו עובד אינו בארון במקום העבודה (Connell 2010). כמה מן הטראנסים סיפרו על חבר לעבודה, גבר, אשר בתחילת דרכם ניסה להפוך אותם בעל כורחם לגבריים יותר, בהתאם לתפיסותיו המגדריות. עמית נתקל בכך בעבודתו בבית הדפוס, שם כאמור עבד מחוץ לארון, בתחילת התהליך שלו: "[הוא] ניסה ללמד אותי להיות גבר וניסה ללכת איתי מכות כל היום. אבל אני לא ממש גדול, והוא מאוד מאוד מאוד גדול... זה היה מאוד לא כיף לחטוף ממנו מכות כל הזמן... ואני לא יכול להגיד שאני לא רוצה ללכת מכות כי אז אני יוצא לא גבר". רז, שכיום מצוי עדיין בשלבים ראשוניים של התהליך הפיזי, כלל אינו בטוח כי ברצונו להתקדם בו ולהיות "גברי יותר" ממה שהוא כיום. גם הוא נתקל ביחס דומה, בעת שעבד כטבח בבית קפה, מצד האחראי שלו: "[הוא היה] מאוד גברי כזה, מאצ'ו כזה, והוא היה תמיד יורד עלי שאני חנון, וכזה יאללה, תתחזק קצת, תהיה חזק, והוא היה מביא לי צ'פחות על הגב וכל מיני כאלה. שזה משהו שאתה צריך לספוג... הפיזיות גדלה". סיטואציות אלו נסובות אמנם סביב הגוף, אך המשמעות עבור החווים אותן היא חברתית. הם לומדים כיצד מצופה מהם לנהוג: גברים הולכים מכות, הם פיזיים וכוחניים, והם חייבים לשתף עם זה פעולה כדי להגן על הגבריות שלהם.

לעיתים קרובות השתתפותם של החברים לעבודה בתהליך החיברות המחודש אינה מודעת. כך למשל בסיטואציות שונות שגם בהן, כמו בדוגמאות האחרונות, עולה הדרישה החברתית לשתף פעולה על מנת להוכיח גבריות. כמה מן הטרנסים נתקלו בכך במהלך האינטראקציה עם גברים אחרים במקום עבודתם. עמית מתאר את בית הדפוס שבו עבד כסביבת עבודה גברית "מאצ'ואיסטית", בה נחשף לשיח גברי סקסיסטי ומצא את עצמו מנסה לגשר על הפער שחש: "בתור טרנס צעיר זה היה קשה, כי מצד אחד אתה נורא רוצה להשתלב, ומצד שני לא נעים, כאילו אתה לא מתייחס ככה לנשים... אז תמיד נעתי בין המקום הזה של, לפעמים להגיד דברים מגעילים, ואז להתבייש בעצמי... כאילו, להשוויץ בסיפורי זיונים שלי, ואחר כך להרגיש מחורבן". גברים טרנסים לעיתים מופתעים לנוכח ביטויים בוטים של סקסיזם אליהם הם נחשפים מרגע שהם עוברים כגברים ויכולים להיטמע בחברה גברית, לרוב כשהם בארון (Dozier 2005). בניגוד לעמית, שלא היה בארון במקום עבודתו, מרואיינים אחרים מספרים כי מקום עבודתם זימן להם את ההזדמנות הראשונה להתנהל כגברים בחברה גברית, בעודם בארון. עבור לירון, שהתקבל לעבודתו בבית קפה כזכר ונותר בארון, זו הייתה חוויה מפקפקת. משום שהוא נתפס כגבר, עמיתו הגברים מרגישים בנוח להתבטא לידו באופן סקסיסטי: "אני חושב שזה באמת המסגרת הראשונה שאני ממש כזה, נתפס חיצונית כגבר. כאילו, נתפס כגבר, ונמצא בחברת גברים, ואז פתאום אני רואה באמת דברים כאלה שאני לא רגיל אליהם... ממש לא נעים לי הסיטואציה הזאת". שחר, לעומת זאת, מתאר חוויה טובה יותר. עבודתו בתחום בריאות הנפש, כחונך ומדריך, נעשית בסביבה גברית, שבה הוא בארון כטרנסגינדר. הוא מרגיש שיש בכך הזדמנות עבורו להתבונן מהצד וללמוד:

"לא עברתי חיברות גברי, ולא הייתה לי שום הזדמנות להיות בחברות גבריות... אז גם בשבילי ממש מרתק לראות... סתם להיות בחברה שהיא גברית, ומה זה אומר, איך אנשים מתייחסים אחד לשני פיזית... דברים שבאמת, אני מרגיש שאני גם מקבל הרבה מהחלוקה המגדרית הזו בעבודה... אני לא מרגיש חלק מזה, אבל אני לאט לאט מתקרב, ומרגיש יותר ויותר בנוח. לומד את דרכי כזה."

מקום העבודה יכול אם כן לשמש אותו למעין התלמדות חשאית, ללמידה מתוך התבוננות באחרים (West and Zimmerman 1987).

עבור כמה מן המרואיינות, תהליך החיברות המחודש התבטא בניסיונות של הסביבה, ובעיקר של גברים, להמחיש להן את מקומן החברתי החדש כנשים, דבר שהשפיע על עבודתן ועל התנהלותן בשוק העבודה. דורית מתארת כיצד, בעת שעבדה כדיילת בסופרמרקט, הייתה נקלעת לויכוחים עם מנהל החנות הסמוכה, שהיה מתערב בעבודתה לעיתים תכופות: "זה מפריע לו, זה לא מתאים לו במיקום, מזיז אותי, מזיז לי דברים... הייתי מנסה להסביר לו, רגע, זה לא שלך ואתה לא יכול לעשות את זה, הרגשתי שהוא פשוט לא מכבד אותי. הוא גבר, אני אישה, הוא יודע הכי טוב, וזהו, אין לי מה לדבר בכלל. אני הרגשתי את זה מאוד חד בסיטואציה הזאת". ניסיונות אלו של הסביבה להבהיר לה את מקומה כאישה מורגשים גם במסגרת עבודתה הנוכחית של דורית, כמוכרת בקיוסק. בעבודה זו היא מחוץ לארון מול שאר העובדים אך לא מול הלקוחות, והאינטראקציה עימם מהווה חלק מהחיברות המחודש: "מול לקוחות יש [לאישה] יתרונות. רוב הזמן זה לא נעים, אבל גברים שיותר נוח להם לקנות מאישה, ועוד יותר נשית נגיד. יש עובדת אחרת שהיא קצת פחות נשית, אז פחות נוח לאנשים איתה. לגברים בעיקר... לא נעים לי היחס של הגברים, החיפזון, התגובות... לפעמים זה גם זלזול אחר במוכרת". דבריה של זוהר, אשר עובדת כמזכירה ונמצאת בארון במקום עבודתה, ממחישים כיצד תהליך זה של חיברות מחודש מוביל להפנמת המסרים בדבר מקומן החברתי של נשים: "אני חושבת ש[אישה] צריכה קודם כל להיות ייצוגית, להיות מרשימה... אני חושבת שזה חשוב המראה החיצוני, הגישה... אני חושבת שזה די משמעותי. זה נותן לך איזשהו קרדיט לחיים, המראה החיצוני... זה יכול לפתוח לך דלתות". אם כן, חוויותיהם של המרואיינים מלמדות כי תהליך החיברות המחודש במגדר הנכון, אשר מתרחש במקום העבודה, פועל באופן של שיעתוק ההבניות המגדריות הקיימות (Schilt and Connell 2007).

נוסף על ההזדמנות לחיבור עם הגוף המשתנה ולחיברות מחודש במגדר הנכון, שוק העבודה מהווה אתר לביטוי והפגנת זהויות מגדריות. כפועל יוצא מן המיגדור בשוק העבודה, ההתנהלות בו כעובדים רוויה תמיד במשמעויות מגדריות. על כן, התנהלותם של עובדים טרנסג'נדרים למעשה מאפשרת להם להביע ואף להוכיח את זהותם המגדרית, כפי שהם מעוניינים להיתפס על ידי הסביבה. אחד ההיבטים עליו דיברו המרואיינים בהקשר זה, נגע לעיסוק בו בחרו. כמה מהם סיפרו כיצד הבחירה בעיסוק מסויים או ההימנעות מעיסוקים אחרים שימשה לצורך זה. כך למשל עבודתה של זוהר, אשר כאמור עובדת כמזכירה ונמצאת בארון במקום עבודתה. תחום המזכירות נחשב כיום לעיסוק נשי, הן בשל הרוב הנשי הקיים בו, והן משום הבניית התפקיד ככזה הדורש תכונות הנתפסות

כנשיות (Davies 1975). על כן, עבודתה כמזכירה מאפשרת לזוהר לבטא את זהותה המגדרית, כאישה וכבעלת תכונות נשיות:

”אני מרגישה שאני משרתת את הלקוחות שלי בצורה הכי טובה, עם חיוך, ותמיד אני מקבלת את התודה, את מקסימה ואת חמודה, תודה שעזרת לנו... זה מקצוע של נשים. ומאוד נוח לי. מאוד. אני מרגישה, על הכסא שלי, בדיוק כמו מלכה... [כל העובדים] באים, מנשקים לי את הראש, את המלכה שלנו, את הנסיכה שלנו... כי אני זאת שעושה להם את הכל, אז כולם באים ומתחנפים אז אני מרגישה כמו מלכה.”

בחירת המקצוע משקפת את הזהות המגדרית גם עבור אפי, שעבדה תקופה ארוכה באבטחה וכיום עובדת בהיי-טק. אפי מרגישה שזהותה המגדרית אינה של אישה, אך גם לא לחלוטין של גבר. היא רואה את התחומים בהם בחרה לעסוק כתחומים יחסית גבריים, כך שהם מתיישבים עם הזהות המגדרית המורכבת שלה: ”אין ספק שרציתי מקצוע, אני לא יודעת אם יותר גברי... אני חושבת שהיה לי מאוד חשוב לא לבחור במקצוע נשי. נשי מובהק. למזלי אני גם לא אוהבת שום דבר כזה, אז לא הייתה לי איזושהי בעיה”. באמצעות ההימנעות מתחומים נשיים, אפי מונעת תחושה של סתירה וערעור על הזהות המגדרית, ומוודאת כי תחום עיסוקה לא יעביר מסר שגוי לסובבים אותה.

אם כן, שוק העבודה מהווה עבור טרנסגינדרים אתר חשוב לבחינה ולביטוי של זהותם המגדרית. מקום העבודה מאפשר לחוות את המימד הפיזי שבתהליך המעבר המגדרי, וכן את החיבור לגוף המשתנה. כמו כן, למקום העבודה ישנו חלק חשוב בתהליך החיברות המחודש במגדר הנכון של טרנסקסואלים, כאשר עמיתים ולקוחות לוקחים בו חלק, בין אם באופן מכוון ובין אם לאו. מעבר לכך, שוק העבודה מאפשר לטרנסגינדרים לבטא ולהפגין את הזהות המגדרית שלהם כלפי חוץ. הפרק הבא יעסוק במישטור המגדרי אשר מופעל על עובדים טרנסגינדרים, ובאכיפת הנורמות המגדריות.

## **פרק ג': זירה למישטור ולאכיפת הגבולות המגדריים**

הפרק הקודם עסק בשוק העבודה כאתר המשמש ללימוד, בחינה וביטוי של זהויות מגדריות. אלו מתרחשים לנוכח ההבניות המגדריות השוררות בשוק העבודה, ונתונים לרגולציה ולמישמוע (Hines 2010), שכן שוק העבודה והאנשים שבו פועלים לרוב לשימור הדיכוטומיה המגדרית בחברה ולהגנה עליה. הזהות הטרנסגינדרית, המערערת את המובן מאליו המגדרי, מהווה איום לדיכוטומיה

הזו. זאת, הן משום שהיא חושפת את האפשרות של מעבר בין המגדרים, והן משום שהיא הופכת את הדיכוטומיה שבין המגדרים המוכרים לטווח המאפשר מגוון זהויות מגדריות אחרות. טרנספוביה, המתייחסת לתחושות של רתיעה ודחייה מטרנסג'נדרים (Hill and Willoughby 2005), היא אחת מצורות התגובה לאיום זה. כך גם ג'נדרזם, המתאר את יחסי הכוח המחזקים את הדיכוטומיה ואת הנורמות המגדריות, וכן את המישטור כלפי אלו המפרים אותם (Browne 2004). טרנספוביה וג'נדרזם יכולים להתבטא בפעולותיהם של אנשים שונים בשוק העבודה, תוך שהם אוכפים את הנורמות המגדריות, וכן בהיבטים המעשיים והמבניים של שוק העבודה עצמו, אשר נחווים כרודנות-מגדר בקרב אלו המתגרים את קטגוריות המגדר המוכרות (Doan 2010). כתוצאה מכך, טרנסג'נדרים רבים נתקלים בקשיים תעסוקתיים שונים כגון פיטורין, אפליה, ואבטלה (Whittle et al. 2007). לרוב, עיקר ההתנגדות מופנית כלפי טרנסקסואלים אשר לא לחלוטין עוברים במגדר הנכון עבורם, מצב שלרוב מאפיין שלבים מסוימים בתהליך המעבר המגדרי, וכן כלפי ג'נדרקוויירים, שאינם מזדהים לגמרי עם הזהויות המגדריות המוכרות (Hill and Willoughby 2005).

כמעט כל המרואיינים נתקלו בשלב כלשהו בעמיתים, מעסיקים או לקוחות שפעלו מולם באופן טרנספובי או שהחזיקו בעמדות גנדריסטיות. בחלק מן המקרים, יחס זה פגע ביכולתם של המרואיינים להשלים את המעבר המגדרי שלהם או להביע את הזהות המגדרית הנכונה עבורם, ובמקרים אחרים הוא נועד להבהיר להם כי מעבר בין המגדרים או טשטוש מגדרי אינם לגיטימיים. השפעה דומה הייתה גם לרודנות-המגדר אשר מושרשת בהיבטים שונים של עולם העבודה.

כמה מן המרואיינים תיארו כיצד בין עמיתיהם היו כאלה שלא אפשרו להם לעבור למגדר הנכון עבורם. הללו התייחסו בביטול לזהותם המגדרית ולתהליך המעבר שלהם, ובמובן מסוים כבלו אותם למגדר הלא נכון. אחת הדרכים השכיחות לעשות זאת נוגעת לאופן הדיבור והפנייה. השינוי בלשון הדיבור מהווה היבט מרכזי בתהליך המעבר המגדרי, ובמקרים רבים סירוב לפנות במגדר הנכון מעיד על חוסר קבלה ומביע התנגדות לעצם המעבר. דורית חוותה יחס זה בעת שעבדה בסופרמרקט, אז הייתה בשלב מוקדם בתהליך ועל כן מחוץ לארון:

"הרבה תגובות לא נעימות וכאלה, שברור שאחת העיקריות זה הפניה בזכר. כאילו, הבסיס של החוסר הכרה בזהות... היו לי בעיות עם ספקים, סוכנים, לצערי. היה קשה להם לקבל את זה, לפנות אלי בנקבה, לכבד אותי בצורה מינימלית... היו גם לקוחות בעייתיים, שהתעקשו שלא



אכפת להם איך אני מציגה את עצמי... לא רק [שהם פונים] אלי במגדר הלא נכון, זה גם זלזול

שמלווה בזה."

מקרה דומה חוותה גם גלי, אשר החלה לעבוד בחברת תוכנה עוד לפני שהחלה את התהליך, והמשיכה לעבוד בה גם לאחר שיצאה מהארון. היא מספרת שהתגובות של עמיתיה היו ברובן טובות ומקבלות, אך גם היא נתקלה בהתייחסות מבטלת ומזלזלת לזהותה המגדרית כאישה: "התחלתי לתקן אנשים שפנו אלי לא נכון. לרובם זה עבר די מהר. היו כאלה שהתבלבלו לאורך הרבה זמן, רק גברים. כולל אחד שפשוט אמר לי מתישהו, מבחינתי אתה גבר וזה לא משנה איך אתה נראה, אז אני אמשיך לפנות אליך בזכר". באמצעות אמירה זו ניסה אותו עובד למנוע מגלי את המעבר בין המגדרים, ולקבע אותה במגדר הלא נכון. המצב בו אחרים מונעים מאדם טרנסגינדר לעבור במגדר הנכון יכול להתרחש גם באופן מכוון פחות. כך נוכחה לדעת נאווה, כאשר חיפשה עבודה חדשה בתחום עיסוקה, ביולוגיה. במקום עבודתה הקודם, בו עברה את התהליך והייתה מחוץ לארון, היא חשה קבלה רבה מצד עמיתיה. למרות זאת, כאשר פנו אל אחד מהם על מנת לקבל המלצות עליה כעובדת, הוא לא איפשר לה להשאיר מאחור את התהליך שעברה: "הם קיבלו המלצות מקצועיות מאוד חמות עלי, אבל אותו אחד שהם דיברו איתו גם טרח להגיד להם שאני טרנסית. הוא אמר להם, שתדעו שהיא פעם הייתה מישהו... זה שהוא טרח בכלל לציין את זה, זה מאוד העליב אותי. זאת אומרת, מה הקשר בכלל?" ייתכן כי אותו עמית לא פעל מתוך טרנספוביה, ולא ניסה להביע התנגדות לתהליך או לסכל אותו. עם זאת, העובדה כי פרט זה נראה לו רלוונטי וכי מצא לנכון לציין אותו יכולה להעיד על ג'נדרזם, שכן יש בכך ניסיון לשמר את הנורמות המגדריות ולמשטר את העוברים עליהן.

תהליך המעבר המגדרי יכול כאמור להיתפס כאיום על הסדר המגדרי. על כן, טרנסקסואלים עלולים להיתקל בסנקציות שונות, המשמשות הן לענישה והן להעברת מסר חד של חוסר לגיטימציה. בשוק העבודה, אחד הכלים הזמינים לשם כך הוא השליטה בעצם ההעסקה, ביכולת להעסיק ולפטר. רבים נאלצים לשנות מקום עבודה בעקבות תהליך מעבר מגדרי, שכן במקרים רבים המעסיקים אינם תומכים (Hill and Willoughby 2005). רבות מן המרואיינות הביעו חשש כי אם יצאו או יוצאו מהארון, לא יצליחו למצוא עבודה, ואף יפוטרו מעבודה קיימת. ניסיון הראה כי חששות אלו אינם משוללי יסוד. לדורית למשל, שהחלה את התהליך בעת שעבדה בסופרמרקט, הובהר באופן חד משמעי עם יציאתה מהארון כי המעבר המגדרי שלה אינו לגיטימי: "הייתי אחראית משמרת, הכל היה בסדר. עבדתי שם שנה וחצי, עד שיצאתי וסיפרתי לבוס הגדול על השינוי שאני מתחילה, שהתחלתי כבר. ואז

לא מצאתי את עצמי בסידור עבודה". דורית מודה כי לא ציפתה לתגובה כה חריפה כמו פיטורין. לעומתה מאי, אשר נמצאת בארון בחברת ההיי-טק בה היא עובדת ועוד לא מזדהה בה כאישה, בהחלט חוששת שיציאה מהארון תוביל לפיטוריה. זאת לאחר שנחשפה לעמדתו של המנהל שלה בנושא, כאשר מועמדת טרנסקסואלית הגיעה אליהם לראיון עבודה: "[הוא] דיבר עליה בזכר, למה לא אמרו לי שזה בן אדם ששינה את המין שלו... אמרתי, לא חשבתי שזה ישנה, ואז הוא אמר, בטוח שזה משנה, אני כנראה לא יעסיק בן אדם כזה... הוא אחר כך עשה וידוא הריגה והתקשר למקום העבודה שלה לברר את זה... הם לא שומרים שם על פרטיות העובדים שלהם". את הדחייה על רקע הזהות המגדרית חוותה זוהר באופן אישי כאשר חיפשה עבודה. בתקופה ההיא כבר השלימה את המעבר המגדרי שלה, והיא מעידה כי מהר מאוד עברה כאישה ולרוב לא נתקלה בבעיות על רקע זה. היא מאמינה שאם היו יודעים שהיא טרנסקסואלית, לא היו מקבלים אותה לאף עבודה: "זה קרה לי כבר פעם אחת, שמישהי בחנות בגדים הרגישה, לא יודעת איך. היא לקחה את הפרטים שלי ולא חזרה. היא אמרה לי אחר כך כשהתקשרתי, היא אומרת לי, את היית פעם גבר, ואנחנו לא מקבלים". האמירות שמתארות מאי וזוהר מהוות מסר מפורש של דה לגיטימציה ואי קבלה של מעבר בין מגדרים. נאוה, לעומתן, קיבלה מסר שהיה פחות ישיר ומכוון, והגיע באופן לא צפוי דווקא מאדם שהחשיבה כמקבל וסובלני. גם במקרה זה הובהר לה כי היותה טרנסג'נדרית מהווה בעיה בכל הנוגע להעסקה:

"[חברה] התקשרה אלי ואמרה לי, תשמעי, רציתי שתשמעי את זה ממני. אני מגייסת כרגע אנשים, אני לא אוכל להציע לך עבודה, כי אני מפחדת מה יגידו הבוסים החרדים שלי במידה והם יגלו. וזה משהו שפגע בי כמו אגרוף בבטן. לכי תדעי כמה פעמים לא הגעתי לראיון עבודה בגלל שאנשים בכלל לא רצו להציע אותי, או להמליץ עלי בתור מועמדת, כי הם עשו את השיקול של אחרים אולי איך הם יגיבו. זה משהו שפגע בי מאוד בבטן ומאוד ערער את הביטחון שלי... שלא שופטים אותי רק מקצועית. ואני באמת טובה במה שאני עושה. וזה מאוד מאוד מעליב."

הג'נדרים כאן הוא אמנם מרומז, אך אותה חברה סובלנית ומקבלת מניחה מראש שהעסקת עובדת טרנסג'נדרית תיתפס באופן שלילי, ומגלה הבנה לכך שהדבר יגרור ביקורת. כמו כן, היא אינה יודעת כיצד תוכל לעמוד מאחורי העסקה כזו ולהצדיק אותה, ומכאן שיש ממש בביקורת זו. הפגיעה שחשה נאוה נובעת מכך שגם בקרב אלו המקבלים אותה היא עדיין נתקלת בג'נדרים, מוגדרת באמצעות התהליך שעברה, ומשלמת מחיר.

בעוד שזהות מגדרית טרנסקסואלית מבטאת את עבירותם של הגבולות המגדריים, זהויות טרנסגינדריות אחרות יוצרות טשטוש שלהם. לרוב, טרנסגינדרים אשר מטשטשים את הגבולות ומערערים את הנורמות המגדריות חשופים יותר לתגובות שליליות, בין היתר משום שפעמים רבות הטשטוש נראה לעין והם אינם עוברים כנשים או כגברים (Hill and Willoughby 2005). כמו כן, זהויות כאלו קוראות תיגר על עצם הסדר המגדרי, ולכן נתונות למישטור תקיף. מישטור זה מתבצע לעיתים בידיהם של יחידים, אשר נוטלים לעצמם את הסמכות לאכוף את הנורמות המגדריות (Doan 2010). כך למשל במקרה שמתארת אפי, אשר זהותה המגדרית אינה מתאימה לקטגוריות של אישה או גבר, והופעתה החיצונית הינה גברית יחסית. אחד מעמיתיה בחברת ההיי-טק בה היא עובדת, מצא לנכון להבהיר לה כי הטשטוש המגדרי שהיא מציגה אינו לגיטימי בעיניו, ומדבריו משתמע כי הוא מניח שאחרים שותפים לעמדה זו: "הוא עושה לי, תגידי, לא אומרים לך כלום על איך שאת נראית? אז אמרתי לו, מה זאת אומרת? למה צריכים להגיד לי כלום על איך שאני נראית? אז הוא עושה לי, לא יודע, סתם, זה מוזר כזה. אז אמרתי לו, טוב, תשמע, אם זה מוזר אז אתה לא חייב להסתכל, אז ככה אני נראית". גם מנהלת החנות בה עובד עמית מחזיקה בעמדות דומות. בעוד הוא עצמו עובר כגבר ונמצא מחוץ לארון בעבודה, הבהירה לו המנהלת את התנגדותה לטשטוש מגדרי: "[היא] סיפרה לי איך כמה קוקסינלים באו לחפש עבודה, ואת זה שהיא בחיים לא תיקח קוקסינלים לעבודה, ואיכס, ובנים עם איפור, וכאילו, שיחליטו כבר... היא אמרה לי, אתה זה משהו אחר, אתה נורמלי... כאילו, אין לי בעיה שאנשים יעשו שינוי אבל שיחליטו". המנהלת למעשה מבצעת דה לגיטימציה של זהויות מגדריות שאינן מתיישבות עם הקטגוריות המוכרות, וקושרת לכך את הסנקציה של אי-העסקה, כחלק מאכיפת הנורמות המגדריות. עבור רז, המצוי בשלב ראשוני של התהליך הפיזי, החשש מסנקציה כזו משפיע על יכולתו להביע כרצונו את הזהות המגדרית שלו. הופעתו החיצונית הינה מעט מעורפלת מבחינה מגדרית, והוא מעיד כי נוח לו במקום הזה. עם זאת, הוא חושש כי הדבר לא יאפשר לו להתקבל לעבודה כדייל, בה הוא רוצה מאוד:

"[אמרו לי] שלא כדאי. שזה יבלבל את הנוסעים, ושנוסע לא אמור להרגיש מבולבל. אני רוצה לעבור בתור בן, אני רוצה לקבל מדים של דייל... השאלה אם להגביר את מינון הטסטוסטרון וללכת, או להישאר כמו שאני? אני לא יודע, אני תוהה אם אני צריך עכשיו להיות ברור יותר, לעצמי ולאחרים... אני מאוד רוצה, אבל אני לא יודע אם אני מתפשר."

גם כאן ניתן לראות כיצד האיום בסנקציה פועל בשירות המישטור המגדרי.

לא רק אנשים פועלים לאכיפת הדיכטומיה המגדרית במסגרת שוק העבודה. רבים מן המרואיינים התייחסו בדבריהם לאופן בו היבטים פרקטיים שונים במקום העבודה, המבוססים על הנחות דיכטומיות בנוגע למגדר, יוצרים עבורם קושי כטרנסגינדרים ומהווים למעשה רודנות-מגדר (Doan 2010). קושי זה נסוב סביב אלמנטים היוצרים חלוקה מגדרית והפרדה בין נשים וגברים, או הכופים בחירה באחת הקטגוריות הללו. כך לדוגמה מתארת אפי כיצד במסגרת קורס הכשרה לעבודתה כמאבטחת, הרגישה שמתעלמים ומבטלים את זהותה המגדרית המורכבת, ומאלצים אותה אל תוך קטגוריה מגדרית שאינה נוחה לה:

"תמיד רוצים לחלק את הבנים עם הבנים ואת הבנות עם הבנות... היה איזה אחד שהתחברתי איתו ממש, ותמיד הייתי איתו, זוג איתו. ואז זה גם היה גורם לי להרגיש יותר טוב. היה לי פשוט קשה להיות עם הבנות. אבל היו גם פעמים שלא הצלחתי לצאת מזה... זה לא נעים, כל הסיטואציה הזאת. זאת אומרת, את הולכת לעבודה שהיא גברית מלכתחילה, ואז כשאת באה, ולא משנה כאילו מה את משדרת... אז הרגשתי שבמקומות מסוימים עדיין שמים אותי במשבצת ההיא. זה לא נעים."

אלמנט נוסף אשר יכול ליצור קושי נוגע לקוד הלבוש המונהג במקום העבודה. זאת, משום שבמקרים רבים ישנו קוד לבוש או מדים שונים לנשים ולגברים. במקרים אלו, קוד הלבוש יוצר הפרדה דיכטומית ברורה בין נשים וגברים, ואף מתבסס על מאפיינים ממוגדרים של גוף ומראה ומעצים אותם. עם מצב כזה התמודדה תמרה, אשר אמנם אינה מזדהה כגבר אך זהותה המגדרית היא טרנס, כאשר עבדה בקייטרינג: "היו בגדים שונים. לבנות היו מין חולצות צמודות כאלה, ולבנים היו סתם חולצות מכופתרות. וזה נורא נורא הציק לי... זה ממש הפריע לי. אז ברגע שיכולתי הנחתי את ידי על אחת החולצות המכופתרות, שהייתה ענקית עליי... ופשוט הלכתי עם זה, לא היה אכפת לי שזה נראה מזעזע". כמה מן המרואיינים התייחסו בדבריהם לטפסים שונים אשר היה עליהם למלא כעובדים, ובהם נדרשו למלא את סעיף המין. סעיף זה מבוסס על ההנחה היא כי נקבות הינן נשים וזכרים הינם גברים. טרנסגינדרים רבים חיים במגדר שאינו תואם את סעיף המין שבתעודת הזהות שלהם, או במגדר שאינו מתיישב עם אף אחת מהאפשרויות המוכרות של נקבה/זכר. עבור חלקם, סעיף מין בינארי לא משקף נכונה את זהותם. עבור אחרים, עצם הדרישה לספק מידע זה עלולה להוציאם

מהארון בעל כורחם, ולחשוף אותם לפגיעה תעסוקתית. לירון נתקל בבעיה זו כאשר החל לעבוד כמלצר בעודו בארון: "מילאתי את הטופס מאה ואחת, צריך לסמן שם זכר או נקבה, ואני עדיין רשום כנקבה. אז כשמילאתי אני כזה, יושב ומתלבט מה לכתוב... אם הבוסית תקרא את זה ופתאום תשים לב... מצד שני אם אני אכתוב לא נכון, אולי זה יעשה בעיות. אז כתבתי נקבה, ואני לא יודע אם שמו לב".

אם כן, שוק העבודה פועל באופנים שונים לשימור הדיכוטומיה המגדרית. טרנספוביה, ג'נדרזם ורודנות-מגדר מהווים חלק מניסיונות המישטור של זהויות טרנסג'נדריות, הנתפסות כאיום על דיכוטומיה זו. המרואיינים נתקלו במעסיקים, עמיתים ולקוחות אשר ניסו למנוע מהם את המעבר למגדר הנכון עבורם או את הבעתו, ואשר הפעילו עליהם סנקציות בשל המעבר או הטשטוש המגדרי שלהם, אותם תפסו כלא לגיטימיים. בנוסף, היבטים מעשיים וטכניים במקום העבודה עצמו שימשו גם הם לאכיפת הדיכוטומיה המגדרית. הפרק הבא יבחן כיצד יכולים עובדים טרנסג'נדרים לפעול לערעור של ההבניות המגדריות.

### **פרק ד': פתח לשיבוש ולשינוי של הבניות מגדריות**

הפרק הקודם עסק באופן בו זהויות טרנסג'נדריות בשוק העבודה חשופות למישטור ולסנקציה. זהויות אלו יכולות להיתפס כאיום על הסדר המגדרי, שכן הן מערערות על ההנחות החברתיות בדבר הקשר בין מין ומגדר, ויש להן את הפוטנציאל לשבש ולשנות את הנורמות המגדריות (Connell 2010). עם זאת, עצם היותו של אדם טרנסג'נדר לא בהכרח מוביל לשיבוש מגדרי, שכן הוא נתון ללחצים להתאים את עצמו לנורמות המגדריות (שם). גם כאשר הוא פועל אחרת, ואינו מתאים את עצמו לדרישות המגדריות בכוונה או שלא בכוונה, הרי שלרוב הדבר מערער אותו עצמו, כבעל זהות מגדרית מסוימת, ולא את ההבניות החברתיות בנוגע למגדר (West and Zimmerman 1987). למרות הקושי לעשות זאת, במקרים רבים עשויים טרנסג'נדרים להביע התנגדות לנורמות המגדריות, באמצעות זהותם המגדרית ואופני ביטוייה, ולפעול ליצירת שיבוש מגדרי (Connell 2010). רבים מן המרואיינים התייחסו בדבריהם למצבים שבהם הם יצרו, בין אם באופן מודע ומכוון ובין אם כחלק מהתנהלותם הרגילה, ערעור על ההבניות המגדריות המקובלות ושיבוש שלהן.

דבר זה בא לידי ביטוי באופן תפקודם במערך חלוקת העבודה המגדרית במקום עבודתם, בהצגת מודלים אלטרנטיביים של נשיות ושל גבריות, ובטשטוש הגבולות המגדריים.

בפרק הראשון הראיתי כי עובדים טרנסג'נדרים עשויים להביט באופן ביקורתי על ההבניות המגדריות בשוק העבודה. מבט ביקורתי זה עשוי להוביל להתנגדות וערעור של הסדר המגדרי הקיים. עבור כמה מן המרואיינים, חלוקת העבודה המגדרית היוותה פתח למשחק עם ההבניות הללו ולשיבושן. שחר, אשר בשלב מוקדם בתהליך שלו עבד כגבר בסופרמרקט והיה שם בארון, ראה את החלוקה הזו באור ביקורתי וניצל את ההזדמנות לערער עליה:

”עבודה מאוד מגדרית. הגברים סוחבים, הנשים על הקופה. ככה, בצורה מאוד מובהקת... שכנעתי את המנהלת ללמד אותי את הקופה, אז ערערתי להם סדרי עולם... שעשע אותי בעיקר, ההפרדה הזאת... היה פער כל כך קטן בין מי שהייתי כשהיה מותר לי לסחוב ארגזים למי ש[הייתי] לפני. הייתי אולי איזה חודשיים-שלושה על טסטוסטרון. זה היה הבדל מאוד מאוד מזערי, אבל מספיק כדי לעשות את השינוי הזה.”

נוכחותו כגבר בתפקיד אשר נחשב כנשי פגעה בתמהיל המגדרי הטבעי-לכאורה במקום העבודה, ושיבשה את ההבניות המגדריות הרווחות בו (Henson and Rogers 2001). בעוד ששחר פעל באופן מודע ומכוון על מנת לערער את הסדר המגדרי במקום עבודתו, לעיתים די בעצם הנוכחות של בעלי זהות מגדרית אשר אינה אופיינית לעיסוק מסויים על מנת ליצור שיבוש (Kelan 2010). מצב כזה מתארת אפי, אשר זהותה המגדרית אינה של אישה אך גם לא של גבר, ביחס לעבודת אבטחה במקום שהעסיק עד אז רק מאבטחים גברים: ”הם היו כולם גברים, ומעולם לא עבד שם מישהו שהוא לא גבר, אני הייתי הראשונה... אני לא ידעתי שאני הולכת להיות הראשונה, לא היה לי מושג... האמת שזה גרם לי להרגיש טוב. לא שלא הסתכלו עלי, יש פה מאבטחת, מה זה, אף פעם לא הייתה... אבל זה גרם לי דווקא להרגיש טוב עם עצמי”. גם אפי, בעצם נוכחותה כלא-גבר בעבודה בעלת צביון מגדרי גברי מובהק, יצרה שיבוש של ההבניות המגדריות הטבעיות-לכאורה.

בפרק השני הראיתי כי במקום העבודה ולהתנהלות מול עמיתים ישנו חלק חשוב בתהליך החיברות המחודש שעוברים טרנסג'נדרים המבצעים מעבר מגדרי. חיברות זה מכוון אותם לתפקידי המגדר הנורמטיביים, על המאפיינים והתכונות הכרוכים בהם. בעוד שחלקם לוקחים על עצמם תפקידים אלו ושואפים להתאים עצמם אליהם, טרנסג'נדרים רבים אינם מעוניינים לעמוד בדרישות

המגדריות המקובלות ואף שואפים דווקא לערער על המודלים הנורמטיביים הללו ( Schilt and Connell 2007). לשם כך, עשיית מגדר באופן שונה מהמצופה מהם יכולה לשמש אותם בכדי לשבש ולשנות את ההבניות המגדריות הרווחות (Kelan 2010). דבריהם של כמה מן המרואיינים מראים כי שוק העבודה משמש אותם כאתר להצגת מודלים אלטרנטיביים של נשיות ושל גבריות. חלקם עושים זאת מתוך מניעים אידיאולוגיים, וחלקם כפועל יוצא של כישוריהם ויכולותיהם, אשר אינם נתפסים כמתאימים למגדר בו הם חיים. כך למשל שחר, אשר עובד בתחום בריאות הנפש כחונך וכמדריך, בוחר להישאר בארון כטרנסגינדר במקום עבודתו, בין היתר משום שהדבר מאפשר לו להציג גבריות שונה: "אני מרגיש שזה יערער את המעמד שלי כגבר פמיניסט נגיד, או גבר עדין, או גבר אחר. כל האחרות שלי זה פתאום, יהיה מאוד קל להסביר את זה. שזה נכון, כלומר, בגלל זה אני כזה, אבל יש בי איזושהי הנאה ממה שאני יכול לספק ככה". דורית, לעומת זאת, מפגינה במקומות העבודה שלה כישורים שלכאורה אינם מתיישבים עם היותה אישה, ובכך למעשה מציעה אלטרנטיבה למודל הנשי הרווח:

"יש לי קצת חוש טכני טוב, אבל קשה להסביר לגברים שאני יודעת איך לסדר ולתקן ולהרכיב משהו. כשתופסים מישהו בתור גבר אז יותר יחשבו שהוא יכול לעשות את זה. וכאישה פחות, עד בכלל לא. [אני] קצת גאה בזה שיש לי את הידע הטכני הזה... בעבודות שאני נמצאת בהם אני מאלתרת ככה דברים שאני יודעת איך לסדר... אבל מראש, אף אחד לא יגיד לי להבריג משהו, להחליף מנורה..."

באופן דומה גם גלי, אשר עובדת כעורכת תוכן ונמצאת בארון במקום עבודתה, מחזיקה ביכולות טכנולוגיות אשר מפתיעות את עמיתה: "עכשיו זה נורא מפתיע אנשים שאני מבינה בדברים האלה ושכשיש להם בעיה עם המחשב אז הם לא צריכים לחכות לטכנאי, הם יכולים לשאול אותי מה לעשות... אפילו שהם יודעים שאני באה מרקע טכנולוגי, ואני מבינה בזה יותר". למרות שהם מודעים לרקע שלה, עמיתה של גלי מתקשים לייחס לה ידע טכנולוגי. מתוך הפער בין הציפיות שלהם והיכולות שהיא מפגינה בפועל, נוצר מודל נשי אלטרנטיבי, שהוא בעל יכולות המזוהות לרוב עם גברים.

מדבריהם של המרואיינים עולה כי כמה מהם יצרו שיבוש של ההבניות המגדריות על ידי טשטוש של הגבולות המגדריים. בפרק השלישי הראיתי כי טשטוש כזה, המאיים על הדיכוטומיה

המגדרית, עלול להוביל לסנקציות ולפגיעה תעסוקתית. עם זאת, ישנם מקרים בהם ביטויים של טשטוש מגדרי אינם גוררים ענישה, ומאפשרים לשבש את התפיסות המגדריות הרווחות. ביטויים כאלו, כאשר הם זוכים לתמיכתם הגלויה של אחרים, עשויים להוות הצהרה רבת עוצמה כנגד הדיכוטומיה המגדרית (Doan 2010). אפשרות כזו יכולה להיווצר כאשר זהותם המגדרית של עובדים טרנסג'נדרים זוכה לגיבוי מצד מנהלים או לקבלה מצד עמיתים. במקרים רבים מהווה טשטוש הגבולות המגדריים חלק בלתי נפרד מעצם ההתנהלות כאדם טרנסג'נדר במקום העבודה, ובמקרים אחרים הוא משרת מטרת אידיאולוגיות. מצב עליו דיברו כמה מן המרואיינים נגע ליציאתם מהארון במקום העבודה, בו עבדו עד אז במגדר הקודם, במסגרת תהליך המעבר המגדרי שלהם. בעוד היציאה הפומבית מהארון במקום העבודה הייתה נקודת מפנה שלאחריה החלו בעצם להזדהות במגדר הנכון, לעמיתיהם נדרש זמן על מנת להסתגל לשינוי. עובדה זו מלמדת כי השינוי לא נתפס כמעבר חד וברור, וכי לפחות לפרק זמן כלשהו נוצר טשטוש של הגבולות ושיבוש של ההבניות המגדריות. כך מתארת נאוה את יציאתה מהארון בחברה העוסקת בבילוגיה, אשר בה עבדה בעת שעברה את התהליך: "שלחתי את המייל בתפוצת נאט"ו ככה, זה היה באמצע היום, ויצאתי ממקום העבודה. ואז הייתי בטלפון עם החבר'ה שכבר ידעו... אחת אמרה לי, את לא יודעת מה קורה כאן, אקשן שלם. למחרת חזרתי כנאוה... למזלי, התגובות היו מאוד טובות". השינוי החד שהיא מתארת, ביחד עם העובדה כי לסובבים לוקח זמן להסתגל אליו גם כאשר הם מקבלים אותו, הם שיוצרים את השיבוש. גם גלי, שיצאה מהארון בחברת התוכנה בה עבדה בעת שהחלה את התהליך, מתארת את המעבר החד שעשתה, ואשר יצר שיבוש שהתבטא בין היתר במבוכה ובלבול: "ביום ראשון באמת באתי בתור בת ולא בתור בן. זה היה קצת מביך בכמה שבועות הראשונים, כי לא כולם ידעו איך להתמודד עם זה, ולאיזה שירותים בדיוק אני אמורה ללכת עכשיו, וכל מיני כאלה". בשונה מהדוגמאות האלו, בהן היציאה מהארון מהווה נקודת מפנה המחוללת שיבוש שעתיד לשכוך עם הזמן ועם התקדמות היכולת לעבור ולהתקבל במגדר הנכון, ישנם מקרים אחרים בהם מדובר במצב קבוע של טשטוש הגבולות המגדריים. עבור אפי למשל, שכאמור זהותה המגדרית אינה אישה וגם לא גבר, מדובר בערעור קבוע על הדיכוטומיה המגדרית. הדבר מורגש בעיקר בתחומים בהם נהוגה הפרדה מגדרית בלתי מתפשרת:

"הרגשתי מאוד לא נוח להיכנס לשירותי הנשים, גם כי לא רציתי להיכנס וגם כי הרבה פעמים חשבו שאני בן ופשוט העיפו אותי מהשירותים. ההעדפה שלי היא שירותי הנכים, כי זה יוניסקס. אבל אם הנכים תפוסים או שמנקים אותם, אני נכנסת לגברים... יודעים שאת לא בן, ורואים



אותך בשירותי הגברים... אני רואה שהם קולטים אותי, אבל הם לא אומרים כלום... אני מנחשת שזה מביך אותם, הם יצטרכו להתמודד עם זה. אני מרגישה יותר נוח להיכנס לשם, אבל אין ספק ששירותים זה קטע יותר בעייתי במקום עבודה. זאת אומרת, ברגע שיש את החלוקה הזאת."

הבעיה בה נתקלת אפי לנוכח הכפייה הדיכוטומית שבחדרי השירותים, יכולה למעשה להיפתר באמצעות הגדרת חדרי שירותים מסוימים כניטראליים מבחינה מגדרית (Beemyn et al. 2005). בהיעדרם של אלו, הפתרון שאימצה מוביל לעיתים תכופות לשיבוש מגדרי, מתוך הערעור על הדיכוטומיה וטשטוש הגבולות. שיבוש זה, אשר מעורר מבוכה בקרב עמיתים אך לא יוצר התנגדות, מדגים כיצד נוצר פתח לאיתגור ולשינוי התפיסה הבינארית של מגדר. ניתן לראות זאת בהסתגלותם ההדרגתית של חבריה לעבודה למצבים בהם היא עוברת כגבר: "אם פונים אלי בזכר, אז הם נורא נבוכים מזה. אני זורמת, עונה בחזרה וממשיכה... הם כבר התרגלו לזה, אבל בהתחלה היה נראה להם נורא מוזר. אפילו היה איזשהו גיחוך, של מבוכה, אבל למדו להתרגל".

האפשרות ליצור שינוי בתפיסותיהם של אחרים, כמו גם השאיפה לעורר מודעות ולקדם קבלה של טרנסג'נדרים באמצעות נראות, מהוות לעיתים מניעים אידיאולוגיים לטשטוש גבולות המגדר (Doan 2010; Schilt and Connell 2007). רבים מן המרואיינים התייחסו בדבריהם לצורך בהגברת מודעות במקום העבודה, וכמה מהם אף הרגישו שבכוחם לפעול למעט מטרה זו בנוכחותם ובנכונותם לצאת מהארון. כך למשל עמית, אשר עובר כגבר ויכול היה להישאר בארון, בוחר לצאת ממנו שוב ושוב: "איכשהו בכל עבודה אני תמיד מוצא את עצמי מספר... אני גם קצת אוהב לצאת מהארון, כי זה נורא כיף לראות תגובות של אנשים, וזה גם לעורר מודעות טרנסית". יציאה כזו מהארון, כאשר האדם כבר לגמרי עובר במגדר הנכון, מאתגרת את ההבניות המגדריות ומטשטשת את הגבולות. גם אפי, שזהותה המגדרית והופעתה החיצונית מטשטשות דרך קבע את הגבולות המגדריים, מתייחסת לאופן שבו נוכחותה עשויה להשפיע על תפיסות המגדר של הסובבים אותה, ורואה בכך חשיבות:

"מישהי שאיתי בצוות הגיעה עם הילדים שלה... אמרתי להם שלום, אז הילד שלה עושה, אמא זה בן או בת? אז היא אמרה, מה אתה חושב? והייתה כזאת איזושהי שיחה, ואני מרגישה עם דברים כאלו טוב. מה אתה חושב זה דווקא תשובה יפה... אני חושבת שבזה שאני נמצאת, זה

איזושהי נראות לדבר הזה... כל עוד אני עוברת כבן, אז הכל נראה נורמטיבי. לפעמים אני נהנית מזה שאני עוברת כבן, ולפעמים זה מפספס איפשהו את המטרה, כי אין פה שום דבר. זאת אומרת, הכל רגיל. זה פשוט להכניס למודעות של האנשים שאנחנו קיימים, ושהם צריכים לחיות איתנו ולהתמודד איתנו. זה נראה לי חשוב."

תיאורים אלו מצביעים על האופן בו משמש טשטוש הגבולות כאמצעי לשיבוש מגדרי, ובכך משרת מטרת אידיאולוגיות.

לטרנסגינדרים, אשר מאתגרים את ההנחות החברתיות בנוגע לקשר בין מין ומגדר, יש את היכולת הפוטנציאלית להביע התנגדות לנורמות מגדריות, לשבש ולשנות אותן. המרואיינים השתמשו בהבניות המגדריות במקום עבודתם ובחלוקה העבודה המגדרית עצמה על מנת לערער אותה, אתגר תפיסות מגדריות רווחות באמצעות הצגת מודלים אלטרנטיביים של נשיות ושל גבריות, ופעלו באופן המטשטש את הגבולות המגדריים ויוצר שיבוש. דרכי פעולה אלו, המבטאות ביקורת ויוצרות שיבוש מגדרי, עשויות לפתוח פתח לשינוי.

## סיכום

במחקר זה ביקשתי לתת מקום לחוויותיהם של עובדים טרנסגינדרים בשוק העבודה, ולבחון מבעדן את ההבניות המגדריות המוטמעות בו. הממצאים מלמדים כי טרנסגינדרים אשר ביצעו תהליך של מעבר מגדרי מחזיקים בפרספקטיבה כפולה, מבפנים ומבחוץ, היוצרת אצלם מודעות לאופני השפעתן של ההבניות המגדריות הללו, ומאפשרת להם להביט בהן באופן השוואתי וביקורתי (Schilt 2006). מן הדברים עולה גם כי שוק העבודה מייצר ומשעתק מגדר, בהיותו אתר מרכזי שבו טרנסגינדרים יכולים ללמוד, לבחון ולבטא את זהותם המגדרית, ובמקומו המשמעותי בתהליך החיברות המחודש במגדר הנכון שעוברים טרנסקסואלים. עם זאת, תהליכים אלו אינם מתקיימים באופן חופשי אלא תחת רגולציה של הזהויות המגדריות, היוצרת שיעתוק במסגרת ההבניות המגדריות הקיימות (Schilt and Connell 2007). יתר על כן, שוק העבודה פועל למישטור זהויות טרנסגינדריות, כך שעובדים טרנסגינדרים חשופים לטרנספוביה, ג'נדרזם ורודנות-מגדר. זאת במטרה לשמר את הנורמות ואת הדיכוטומיה המגדרית, ולמנוע את או להעניש על המעבר בין המגדרים או טשטוש הגבולות (Browne 2004; Doan 2010; Hill and Willoughby 2005). עם זאת, ולמרות

כפייתן של נורמות מגדריות והמישטור שמופעל כלפיהם, טרנסגינדרים עדיין מחזיקים בפוטנציאל להתנגד לנורמות הללו (Connell 2010). במקרים מסוימים יש ביכולתם לערער את ההבניות המגדריות וליצור שיבוש מגדרי, אשר עשוי לפתוח פתח לשינוי.

במחקר מסוג זה ניתן להצביע על שתי מגבלות הקשורות זו בזו. האחת היא הקושי להגיע אל הקבוצה הנחקרת ולזכות לשיתוף פעולה והיענות, בעיקר עבור מי שמגיע מבחוץ. בהתאם ניתן לראות כי אלו שלבסוף משתפים פעולה נמצאים לא פעם במקום חזק יותר ביחס לטרנסגינדרים אחרים, בעוד שאלו האחרונים לא זוכים לייצוג. המגבלה האחרת נובעת מהשונויות הגבוהה ברבים מהפרמטרים הרלוונטיים להבנת החוויה האישית, בעיקר כאשר מספר המשתתפים הינו מצומצם, וזאת למרות ההומוגניות היחסית בפרמטרים מסוימים. מצב זה מקשה על היכולת לנתח את החוויות ועל אפשרות ההכללה של הממצאים.

המחקר העוסק בטרנסגינדרים בשוק העבודה מצוי עדיין בתחילת דרכו, ויש בו פוטנציאל מחקרי רב. למחקרים המתבססים על מספר משתתפים רב יותר, או על קבוצות בעלות מאפיינים משותפים, תהיה אפשרות לבחון לעומק סוגיות ממוקדות. מחקר עתידי יוכל לעסוק למשל בהשוואה בין מעברים מגדריים בכיוונים שונים, בשינויים באופן השפעתו של ההון האנושי לאחר מעבר מגדרי, בבחינת תחומי עיסוק ספציפיים מזווית טרנסגינדרית ועוד. מעבר לכל אלו, ראוי לבסס את הידע המחקרי הקיים בישראל בתחום זה, ולגבש תמונת מצב מפורטת בנוגע לקשיים התעסוקתיים, הפגיעה והאפליה אשר הם מנת חלקם של טרנסגינדרים רבים.

## **ביבליוגרפיה**

- זרעאלי, דפנה. 1999. "המיגדור בעולם העבודה." מתוך *מין מיגדר פוליטיקה*, דפנה זרעאלי, אריאלה פרידמן, הנרייט דהאן-כלב, חנה הרצוג, מנאר חסן, חנה נוה וסילביה פוגל-ביזיאוי (עורכות). קו אדום : הקיבוץ המאוחד. עמ' 167-215.

Acker, Joan. 1992. "Gendering Organizational Theory" in *Gendering Organizational Analysis*, eds. Mills and Tancred. Sage Pub. Pp. 248-60.

Beemyn, Brett, Curtis, Billy, Davis, Masen and Tubbs, Nancy Jean. 2005. "Transgender Issues on College Campuses." *New Directions for Student Services*, 111: 49-60.

Browne, Kath. 2004. "Genderism and the Bathroom Problem: (Re)materializing Sexed Sites, (Re)creating Sexed Bodies." *Gender, Place and Culture*, 11(3): 331-346.

Collins, Patricia Hill. 1986. "Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought." *Social Problems*, 33(6): S14-S32.

Connell, Catherine. 2010. "Doing, Undoing, or Redoing Gender? Learning from the Workplace Experiences of Transpeople." *Gender & Society*, 24(1): 31-55.

Davies, Margery. 1975. "Woman's Place Is at the Typewriter: The Feminization of the Clerical Labor Force." In *Labor Market Segmentation*, eds. Edwards, Reich and Gordon. D.C. Heath and Co. Pp. 279-296.

Doan, Petra Leisenring. 2010. "The tyranny of gendered spaces – reflections from beyond the gender dichotomy." *Gender, Place and Culture*, 17(5): 635-654.

Dozier, Raine. 2005. "Beards, Breasts, and Bodies: Doing Sex in a Gendered World." *Gender & Society*, 19(3): 297-316.

Henson, Kevin D. and Rogers, Jackie Krasas. 2001. "Why Marcia You've Changed! Male Clerical Temporary Workers Doing Masculinity in a Feminized Occupation."

*Gender and Society*, 15(2): 218-238.

Hill, Darryl B. and Willoughby, Brian L. B. 2005. "The Development and Validation of the Genderism and Transphobia Scale." *Sex Roles*, 53(7/8): 531-544.

Hines, Sally. 2010. "Queerly situated? Exploring negotiations of trans queer subjectivities at work and within community spaces in the UK." *Gender, Place and Culture*, 17(5): 597-613.

Hird, Myra J. 2002. "For a Sociology of Transsexualism." *Sociology*, 36(3): 577-595.

Kelan, Elisabeth K. 2010. "Gender Logic and (Un)doing Gender at Work." *Gender, Work and Organization*, 17(2): 174-194.

Koch, Katie and Bales, Ritchard. 2008. "Transgender Employment Discrimination." *UCLA Women's Law Journal*, 17(2): 243-267.

Schilt, Kristen. 2006. "Just One of the Guys? How Transmen Make Gender Visible at Work." *Gender and Society*, 20(4): 465-490.

Schilt, Kristen and Connell, Catherine. 2007. "Do Workplace Gender Transitions Make Gender Trouble?" *Gender, Work and Organization*, 14(6): 596-618.

West, Candace and Zimmerman, Don H. 1987. "Doing Gender." *Gender and Society*, 1(2): 125-151.

Whittle, Stephen, Turner, Lewis and Al-Alami, Maryam. 2007. *Engendered Penalties: Transgender and Transsexual People's Experiences of Inequality and Discrimination*. Manchester: Manchester Metropolitan University.

Williams, Christine L. 1992. "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions." *Social Problems*, 39(3): 253-267.