

"ליזום חוק שחובה לקבל חירש" – נשים חירשות וכבודות שמיעה בעולם העבודה בישראל¹

אירית דלומי²

תקציר

במפגש עם עולם העבודה ובהשתלבות בו נתונות נשים חירשות וכבודות שמיעה בהצטלבות ייחודית של שלוש קטגוריות זהות: מעמד (עולם העבודה), מגדר (נשים) ומוגבלות חושית (חירשות וכבודות שמיעה). דרך עדויותיהן של נשים אלה, מועסקות וגמלאיות בעלות השכלה אקדמית, שהשתתפו במחקר איכותני נרטיבי, מתבהר אופי מפגשן עם עולם העבודה, מהחברות לעולם זה וההסללה שעברו בנעוריהן, דרך ניסיונות להתקבל לעבודה והתמודדות עם מיעוט האפשרויות הפתוחות לפנייהן, והתמודדות עם עמדות הסובבים, ועד השתלבות בשגרת העבודה. מפגש זה כרוך בכל שלביו בהתמודדות מתמשכת עם שינויים ועם החמרה במצב המוגבלות ובלבטים בנוגע להנכחת לקות השמיעה או להסתרתה.

במאמר זה ניתן לראות כיצד מתגבשות, בהשפעת השתלבותן בעולם העבודה, זהותן ותפיסתן של נשים אלה את עצמן. המניע שלהן הוא החתירה לשינוי חברתי ואישי. הן

1 המכללה האקדמית הערבית לחינוך בישראל, חיפה.

2 מאמר זה מבוסס על עבודת דוקטור שבחנה את חיי העבודה של נשים חירשות וכבודות שמיעה מנקודת מבט מגדרית, במחקר איכותני נרטיבי. דלומי תורת, 2013.

ביטחון סוציאלי, מס' 102

נשלח לפרסום ב-20.9.2015, התקבל ב-10.6.2016

פועלות על פי עקרון הייצוג העצמי והקבוצתי, ומשנות את סביבתן, הן כיחידות והן כנציגות של קבוצת החירשים בפרט ואנשים עם מוגבלות בכלל. הנשים החירשות וכבדות השמיעה יוצרות מודעות פוליטית מתוך מאבקן האישי.

מלות מפתח: נשים חירשות וכבדות שמיעה, הסללה, הנגשה, עבודה, מודעות פוליטית

מבוא

נשים חירשות וכבדות שמיעה חוות את המפגש עם עולם העבודה בדרכים ייחודיות להן. כנשים וכחירשות הן ניצבות במיקום חברתי שמצטלבות בו שתי קטגוריות זהות מרכזיות: מגדר ומוגבלות חושית. כאשר מוסיפים לכך את המפגש עם עולם העבודה ואת קטגוריית הזהות המעמדית, נוצר משולש זהויות – מעמד, מגדר, מוגבלות – שמשמעותו חויית התמודדות מורכבת. הספרות המחקרית בתחומי מגדר ולימודי מוגבלות (ובכללם לימודי חירשים) ועדויותיהן של הנשים החירשות וכבדות השמיעה שהשתתפו במחקר מלמדות על התנסויות ייחודיות. אלה מובילות אותן לגיבוש תפיסת עולם פוליטית הנובעת ממיקומן.

חירשות וכובד שמיעה הם מונחים תפקודיים המגדירים "באיזו מידה האדם מתפקד ומשתמש בחוש השמיעה שלו לפיתוח שפה מדוברת ולשימוש בה" (ויזל וזנדברג, 2002, עמ' 48). יש הבחנה אודיולוגית בין המושגים, והיא מתייחסת לרמת כושר השמיעה של האדם ולביטוייה של הלכות: אצל חירשים סף השמיעה הוא 90 דציבלים (dB) ומעלה, ועל פי רוב הם מתקשרים בשפת סימנים; אצל כבדי שמיעה יש ירידה נמוכה עד בינונית בשמיעה, וסף השמיעה הוא 70 עד 20 דציבלים; מתחרשים הם אנשים שנולדו שומעים ואיבדו את שמיעתם במהלך החיים בגלל תאונה, מחלה או כל סיבה אחרת. הבחנה אחרת היא הרקע לחירשות: חירשות על רקע רפואי, חירשות על רקע תפקודי וחירשות על רקע חברתי-תרבותי (ויזל וזנדברג, 2002, עמ' 48-49).

קהילת החירשים (Deaf) בארץ ובעולם היא קבוצת השתייכות שחבריה רואים בה מיעוט לשוני-תרבותי, שיש לו שפה משלו, מסורת ומורשת היסטורית. מבחינתם אין

מגבלת השמיעה אלא אפיון של שונות תפקודית. עם הקהילה נמנים גם אנשים שומעים, שנולדו למשפחות שבהן מתקשרים בשפת הסימנים ורואים בה שפת אם, וגם אנשים כבדי שמיעה, הבוחרים להשתייך ולפתח זהות פוליטית זאת. בישראל היא מונה כ-9,000 אנשים. הדרישה הפוליטית של חבריה היא להגדירם, לא דרך לקותם, אלא דרך תרבותם הייחודית ושגרת החיים של מאבק ותמיכה הדדית (אליהו, מזור ורוקניאן, 2003; ויזל וזנדברג, 2002; Lane, 1984; Ladd, 2003).

סיפור חוויית עולם העבודה מאפשר ללמוד על אופן תפיסתן של המשתתפות, 20 נשים חירשות וכבדות שמיעה בנות 23-72, את מיקומן החברתי, הן האישי הן הקבוצתי. דרך עדויותיהן מתגלה מידת השפעתם של גורמים, כמו הכוונת ההורים והסביבה, מסלול הלימודים ותפיסת הלכות, על בחירותיהן המקצועיות כנשים בוגרות. ההתוודעות לעולם התעסוקה משמשת בעבורן מפתח למיצוב מחדש בחברה ובקהילה, ולעתים גם בסיס חדש להערכת המגבלה בחייהן.

משתתפות המחקר מספרות על החסמים בדרכן, אם בשל תנאי סביבה לא מותאמים ואם בשל סטיגמות מצמצמות. מול המפגש עם אנשים שומעים, המפגינים חוסר ידע ודעות קדומות, ובשל כך גם המעטה ביכולתם של אנשים חירשים, מוצאות הנשים עצמן מסבירות ומשתפות בידע. הן חשות צורך להיחשף כדי להתמודד עם חוסר הידע ולקדם את המודעות הפוליטית בסביבתן.

רקע תיאורטי: פמיניזם ולימודי המוגבלות – הצטלבות קטגוריות זהות

תחום המחקר של נכות ומגדר (Disability & Gender) עוסק באופן שבו מבנים חברתיים משעתקים מבני הזדמנויות, הדרה ודיכוי מרובי בסיס – גזע, מעמד, מגדר (דהאן-קלב, 2002; Hill-Collins, 2005; Garland-Thomson, 2002; Garland-Thomson, 2005). שדה מחקר זה משלב תיאוריות פמיניסטיות ותיאוריות של לימודי מוגבלות. סוגיית הצטלבות הגוף הנכה עם מאפיינים של מגדר, מעמד וגזע

מצביעה על התנסויות ייחודיות המדגישות, הן את תלותן של נשים במדיניות ציבורית והן את דרכי הפעולה החתרניות שהן נוקטות, המאפשרות להן לבסס כוח חברתי.

תיאוריית נקודת המבט (Standpoint Theory) מאירה את ריבוי המבטים המאפיין את השתייכותן של קבוצות אוכלוסייה שוליות למספר קטגוריות זהות המצטלבות זו עם זו. תיאוריה זו מדגישה את חשיבותו האפיסטמית של ידע של שוליים, המעוגן בחוויית חיים קונקרטית ובראיית עולם ייחודית, פרי השפעתם המהותית של חיים עם מוגבלות (ינאי, 2007; בן משה, דלומי ושלי, 2016).

פרדיגמה ביקורתית, המחויבת לשקף את יחסי הכוח ואת החיים בקבוצת שוליים או קבוצת מיעוט, מבקשת לערער על עמדת מוצא התופסת "נשים חירשות" ו"גברים שומעים" כניגוד חריף, ומגמתה להשפיע ולחולל שינוי אקטיבי ותיקון. דרך העדויות וסיפורי הנשים חשוב להכיר את קולה המיוחד של האישה האחת, את נקודת מבטה האישית ואת התנסויותיה, ובאמצעותם להאיר את הצדדים הלא מוכרים ואת השוליים המודרים של החברה (Harding, 1991; hooks, 1990, 2000).

בעשורים האחרונים חל בעולם המערבי שינוי מושגי בתפיסה התיאורטית והפוליטית של מוגבלות ואנשים עם מוגבלות. לצד תפיסת המוגבלות כמקרה רפואי וכטרגדיה אישית התגבשה תפיסה חברתית, דינמית, הרואה בה תולדה של הקשרים אידיאולוגיים, היסטוריים, תרבותיים ופוליטיים. **המודל הרפואי**, שבמרכזו שיח מומחים, רווח במהלך המאה ה-20 והשפיע רבות על תיאורטיקנים ועל אנשי מקצועות הטיפול. הוא התמקד במיפוי הלקות ובהערכת רמות המוגבלות והשפעתן על התפקוד היומיומי ועל סיכויי השיקום המקצועי והשילוב החברתי. הוא ראה בלקות מוגבלות, המעצבת את חייו של האדם ומשפיע עליהם. מולו החל להתפתח **המודל החברתי** שהרחיב את הדיון על אנשים עם מוגבלות ועל זכותם של אנשים באשר הם לחיים של שיתוף והשתתפות בקהילה, חיים עצמאיים, שווי זכויות (Oliver, 1990). מודל זה מציע שבירה של הקשר הסיבתי בין הלקות לבין מצבם החברתי המוגבל של אנשים עם מוגבלות וחושף שורת גורמים חברתיים ותרבותיים, מקצתם מוסדיים, היוצרים והמשמרים מצב זה – בורות, דעות קדומות, סביבה לא מונגשת, חינוך נפרד, מדיניות של הסדרי עבודה מפלים (Oliver, 1996). על פי המודל החברתי אפשר שנכות תהיה

ציר חיובי של זהות ומקור להעצמה (Mason, 2004; Oliver, 1983). לאנשים עם נכות תרבות משלהם, והם יכולים להתבטא בעטיה בגאווה, כפי שעושים קבוצות אתניות או מיעוטים תרבותיים אחרים. מוגבלות היא תוצר או מופע של גישות החברה והמחסומים (הפיסיים והאחרים), הניצבים לפני אנשים עם נכויות (Friedner, 2008), הרבה יותר מאשר תוצר הנכות עצמה, נכות פיסית או אחרת.

מבקרי המודל הרפואי טוענים שהוא רואה במוגבלות תופעה גופנית בעיקר, המתעלמת מחוויית החיים של האדם עם המוגבלות. ביקורת דומה הפנו תיאוריות פמיניסטיות גם כלפי המודל החברתי. הן טענו שהוא מתעלם מחוויית הגוף של האנשים כפרטים (Wendell, 1996; Garland-Thomson, 2002), ואינו מתייחס למשקלה החשוב של הלקות בחייהם של אנשים עם מוגבלות (Morris, 1991). ממש כמו צבע עור או מבטא מסגיר, גם הלקות וההבניה המצמצמת הנלווית לה הן לב סיפור התמודדות והתפתחותו הייחודית של אדם עם מגבלה. אי אפשר להתעלם מהלקות, שכן גם היא מעצבת חיים. הלקות היא עובדת חיים המתחוללת בגופו ובנפשו של אדם, עוד בטרם יצא אל המרחב החברתי.

רקע מתודולוגי

שיטת המחקר וסוגיות אתיות

כדי ללמוד ולשקף את סיפוריהן האישיים ואת חוויותיהן של נשים בתחום אחד של חייהן, מנקודת מבטן, בחרתי במתודה של מחקר נרטיבי תְּחוּם (ספקטור-מרזל, 2010א). אוכלוסיית המחקר הוגדרה כנשים עם מגבלת שמיעה, חירשות או כבדות שמיעה, בגילאי העבודה (20-62) וגמלאיות. כל המשתתפות (פרט לאחת) הן בעלות השכלה אקדמית, יהודיות, ורובן ממרכז הארץ, יש בהן המשתייכות לקהילת החירשים ואחרות לא.

כלי המחקר הם ראיונות עומק חצי-מובנים ובהם סיפוריהן של הנשים המרואיינות, משתתפות המחקר. קשת הנושאים המופיעים בשאלות הסגורות והשאלה הפתוחה

תואמות את מטרת המחקר: התמקדות בעולם העבודה כפי שחוו אותו המשתתפות, הן דרך סיפור החיים האישי, הן דרך הנרטיב העצמי המבטא והמכונן את זהותן ואת עולמן (ספקטור-מרזל, 2010; Clandinin & Connelly, 2000) והן מבחינת המשמעות שהן מייחסות לכך בחייהן (שקדי, 2003).

כך יכלו המשתתפות לספר בהרחבה ככל האפשר על אירועים ותהליכים בחייהן ולהשמיע את קולותיהן הייחודיים (Reinharz, 1992). אפשר היה להכיר דרכן את ההתנסויות האישיות והקולקטיביות (De Vault, 1999; Edward, 1993), למפות קטגוריות חשובות ולזהות תמות משותפות או אישיות. אלה הצטרפו לטיעון המציג את תהליכי ההתמקמות הפוליטית של נשים חירשות ביחס לעולם העבודה בישראל.

כנהוג במחקר הנרטיבי, נפתח הריאיון בשאלה פתוחה, "ספרי לי על עולם העבודה בחיידך", ואז סיפרה המשתתפת את סיפורה האישי. בתום הריאיון ענו המשתתפות על שאלון בכתב שהוכן מראש, ובו פרטים, מכתב הסכמה ופרטי חיסיון לחתימה (דושניק וצבר-בן יהושע, 2001).

סוגיות אתיות: הזדהות בשם ומעבר בין שפות ותרבויות

בהקשר של מחקר זה ראוי לציין שתי סוגיות אתיות: המעבר בין שפות ובין תרבויות (חירשים מול שומעים) וחיסיון המשתתפות.

במחקר השתתפו 20 נשים, 10 חירשות, ו-10 כבדות שמיעה, אחדות מהן אמונות על תקשורת אוראלית (דיבור), ואחדות מהן מתקשרות בשפת הסימנים – תקשורת כוללנית (דיבור בצירוף סימון, על בסיס הדקדוק העברי, שיטת התקשורת המשמשת במערכת החינוך) או שפת סימנים ישראלית (חירשית, ללא קול). בממצאים מוצגים לצד כל משתתפת גילה בזמן הריאיון, עיסוקה ושיטת התקשורת שהיא משתמשת בה (על פי הגדרותיה). הראיונות הוקלטו, צולמו בווידיאו ונערכו בשיטת תקשורת שבחירה כל משתתפת (שלושה ראיונות לא צולמו אלא רק הוקלטו, לבקשת המשתתפות). שמונה ראיונות נערכו בשפת סימנים ישראלית, שניים בתקשורת כוללנית ו-10

בתקשורת אוראלית. הראיונות לוו בשירות מקצועי של תרגום לשפת סימנים או תמלול לשפה מדוברת, על פי בחירת המרואיינות. כל הראיונות תומללו ונשלחו למרואיינות. לאחר שנתקבל אישור על נוסח הראיון ועל דרכי החיסיון, החלו פעולות החקר.

במחקרים על חירשים ההבנה והתקשורת הן עניין מרכזי, חלק ממערך יחסי הכוחות שבין חוקרת שומעת לנחקרות חירשות וכבדות שמיעה. המעבר בין שפות ושיטות תקשורת הוא גם מעבר בין תרבות החירשים לתרבות השומעים, תרבויות שנתונות מלכתחילה ביחסי אי-שוויון. מצב זה מחייב זהירות יתר והקפדה על בהירות ועל דיוק, כדי להשיג אמינות. תיעוד הראיונות, באמצעות צילום ובאמצעות תרגום ותמלול, הוא למעשה תרגום בין תרבותי, חזותי ושמיעתי של ריאיון שהוא בבסיסו דו לשוני (Elaine & Boyle, 2011; Halai, 2007; Padden & Humphries, 2005; Thoutenhoofd, 1998). כדי לשמור על קידוד לשוני ותרבותי, ולא לפגוע באופיו הסובייקטיבי של המסר, בנימה, בעוצמה ובהקשרי הביטוי והתוכן, יש צורך בכללים מנחים ובאסטרטגיות מוסכמות (Ladd, 2003). יכולת התקשורת באה לידי ביטוי במיקום של שוליות והדרה חברתית.

שלוש משתתפות במחקר מופיעות בשם בדוי, בעוד 17 משתתפות מוצגות על פי בקשתן בשמן הפרטי או בשמן המלא. בחירה זו מאששת את זיקתן לעקרון הייצוג העצמי והקבוצתי ולמודעות הפוליטית של הנשים ברוח העיקרון "שום דבר עלינו בלעדינו" – קבוצות אנשים עם מוגבלות מבקשות להישמע בקולן (Charlton, 1998).

מעמד – מגדר – מוגבלות

מוגבלות ומעמד – חירשים וכבדי שמיעה בעולם העבודה

מעמדם של אנשים חירשים וכבדי שמיעה במוסדות הרווחה והתמיכה בישראל שונה ממעמדם של אנשים עם מוגבלות אחרת: הם זכאים לתמיכה ברכישת אמצעי הנגשה (מהם ניתנים על פי חוק ומהם מותנים באישור לגופו של עניין), אך אין הם זכאים

לקצבת נכות. היעדרותם מהמרחב הציבורי, הן כנותני שירות הן כמקבלי, בולטת. ההיעדרות מחיי העבודה והשגרה היא המכשול הגדול ביותר בדרכם, והיא פוגעת בכבודם ובערך העצמי שלהם (Tororei, 2009). זכותם השווה לעבודה יכולה לתקן זאת במעט.

אין שירותי הרווחה, התעסוקה והבריאות מונגשים לחירשים, ואין החוק בישראל מחייב שירותי תמלול או תרגום לשפת סימנים במרחב הציבורי. מעטים המטפלים ואנשי המקצוע האמונים על תקשורת בשפת סימנים, ובשל כך החירשים מתקשים להיעזר באלה ובאלה. ממחקרים בעולם עולה, למשל, שרק אחת מתוך 10 נשים חירשות מבינה לאשורם את דברי הרופא בביקורה אצלו, ושיותר ממחציתן היו נעזרות יותר בשירותי הבריאות, אילו היו מותאמים לחירשים (Ubide, Huntington, & Warburton, 2002). זוהי דוגמה בסיסית להדרה שרירותית ממעגלי החברה.

גם מיעוט המחקרים העוסקים בסוגיית תעסוקתם של אנשים עם לקויות שמיעה מלמד על מעמדם החברתי השולי (Cinamon, Most, & Michael, 2008; Weisel & Cinamon, 2005). מחקרים אלה נעשו בארץ בשיטות מחקר כמותיות, ובין נושאייהם נמנו עיצוב שאיפות מקצועיות, השפעות של נכות על יחסי עבודה-משפחה וכן העסקה וקבלת קצבאות (Bowe, 2004; Lussier, Say, & Corman, 2000). מלבדם נערכו בארץ גם מעט מחקרים איכותניים (סבוראי-פלג, 2001; קיש, 2000).

שיעור ההעסקה של חירשים בישראל גבוה: 80% ויותר בקרב ציבור גילאי העבודה. שיעור זה כמעט הפוך לשיעור המועסקים עם מוגבלות: כ-20% בלבד (הראל, 2007). יש הרואים בסטיגמה גורם מניע להדרה ממקורות כוח וממשאבים חברתיים במקום העבודה (גופמן, 1983). בדונם בסוגיית הדעות הקדומות והזדמנויות התעסוקה הפתוחות לפני אנשים עם חירשות, ציינו לוסייה ועמיתיו (Lussier, et al., 2000), שאין אנשים חירשים וכבדי שמיעה זוכים לאותן הזדמנויות תעסוקה שהשומעים חשופים להן, שלעתים הם חשופים לאפליה ונשללת מהם הגישה למשרות בשכר גבוה ולאפשרויות קידום, גם אם היו יכולים למלא אותן בהצלחה. עוד הם ציינו, שנשים חירשות חשופות יותר מגברים חירשים לאפליה במקום העבודה. טורורי (Tororei, 2009) אף הוסיף שנשים סובלות גם מסטריאוטיפים הנובעים מהמגדר שהן

משתייכות אליו; הן נתפסות כחלשות ורגשיות. עוד אמר שמעסיקים נוטים לייחס לאנשים עם מוגבלות תכונות כמו תלות, חוסר אוניס או פרודוקטיביות פחותה.

בסקר תעסוקה שערכו בשנת 2003 המכון לקידום החירש וארגון הגיוינט, בקרב אנשים חירשים וכבדי שמיעה בעלי השכלה גבוהה והשכלה מקצועית על-תיכונית, הסתמנה עלייה בולטת בנתוני ההשכלה של אנשים חירשים: כמעט מחצית מהמשיבים בסקר היו בוגרי אוניברסיטה, וכשליש למדו במכללה אקדמית. עוד עלה מהסקר ש-52% מהמשיבים היו מוכנים לעבוד רק בעבודה המתאימה להשכלתם או לכישוריהם. 70% מהמשיבים סברו שתפקידם בעבודה הולם את השכלתם ואת כישוריהם, אבל מחציתם ויותר חשו שאין שכרם הולם (סקר תעסוקה מטעם המכון לקידום החירש וארגון הגיוינט, 2003).

המיצוב התעסוקתי והתאמתו לכישוריו וליכולתו של האדם החירש או כבד השמיעה משפיעים על ההערכה העצמית שלו ועל הדרך שבה חברי קהילת החירשים תופסים ומעריכים אותו (סבוראי-פלג, 2001).

מגדר ומעמד – נשים בעולם העבודה

יציאתן של נשים לעבודה בנסיבות של הכרח, כדי להתפרנס ולו חלקית, משמעה עבודה בכל מקצוע ותפקיד, בדרך כלל ללא זכויות ותנאים סוציאליים. מצב זה הוא תולדה של מבני הזדמנויות מצומצמים, שבהם לנשים אלה, ללא קשר להשכלתן או לכישוריהן, אין נגישות לחלופות תעסוקתיות, ומקומות עבודה לא עורכים את ההתאמות הנדרשות כחוק, ולכן לא מתאפשר להן לשאת ולתת על תנאי העסקתן ועל שכרן (Mason, 2004).

יציאת נשים שהן אימהות לעולם העבודה, הנראית כדרך לחלץ את ילדיהן ממעגל העוני, מתחווה בסופו של דבר כדרך הלוכדת את "האימהות העניות העובדות" במעגלי עבודה פוגעניים וחוסמים (סמבול ובנימין, 2006; קרומר-נבו, 2006). רובן מוצאות עצמן בשוק עבודה שניוני, שהעובדים בו מועסקים ב"משרות רעות"

"bad jobs") אצל קבלני כוח אדם וקבלני משנה; הן מנותקות מאיגוד מקצועי וללא אפשרות להתאגדות, חשופות לניצול ולתנאי שכר גרועים ונטולות זכויות או הגנה (גוצלב ובנימין, 2006; סמבול ובנימין, 2007). התהליך הכלכלי-הפוליטי של צמצום המגזר הציבורי, שהחל באמצע שנות ה-80 עם מדיניות הריסון התקציבי, הביא בהמשך לכך שעיסוקים מתחומי הליבה הנחשבים נשיים מסורתיים, כמו עבודות בתחומי הרווחה, הסיעוד והטיפול, החינוך וההוראה, עוברים בהדרגה אל שוק העבודה השניוני (דגן-בוזגלו, 2009).

תהליך זה מקטין עוד יותר את סיכוייה של אישה עם מוגבלות להשתלב בעולם העבודה. תופעות חברתיות אלה, של נשים עובדות עניות, מחייבות לנקוט עמדה פרשנית, כדי להבין כיצד הן תופסות את עצמן וכיצד הן פועלות בתוך ההקשרים החברתיים. קרומר-נבו מיקדה במחקרה החלוצי את המבט הביקורתי אל "הדרכים בהן נשים מתמודדות עם ההסדרים החברתיים המפלים אותן – כיצד הן מתנגדות להם, כיצד הן מעצבות אותם באופן שיתאימו להן, מה מתוך ההבניות החברתיות הן מפנימות" (קרומר-נבו, 2006, עמ' 50).

ביטוי לאופן שבו נשים מתמודדות עם מחסור בהזדמנויות הולמות בשוק העבודה אפשר למצוא בסיפורה של חוה סביר, גמלאית בת 73 (תקשורת מסומנת ואוראלית). סביר, מורה בעבר, פעילה ויוזמת פרויקטים בקהילת החירשים, מתארת חוויות מתחילת דרכה בעולם העבודה. אף שלמדה בבית הספר התיכון את מקצוע התפירה, פנתה ללמוד עוד מקצוע: קלדנות. לימודי קלדנות במכונת כתיבה היו אז, בראשית שנות ה-70, פתח למקצוע מפרנס שסביר יכלה לממשו מיד. לאחר שנישאה, היא ילדה שני ילדים, ואז שבה לעבוד. כך תיארה את הדחף שלה לשוב לעולם העבודה: "באיזשהו שלב, כשהילד הקטן היה בן שנתיים, הרגשתי שזה לא המקום שלי להישאר בבית. החלטתי לצאת לעבודה. הלכתי לעבוד במפעל של חפצים יפים, ביפו."

מבחינת סביר הייתה היציאה לעבודה עובדה מוגמרת. למרות ההכשרה המקצועית שרכשה בבית הספר התיכון היא פנתה לעיסוק לא מקצועי, זמין. סיפורה מדגים שלב קריטי בחייהן של נשים ואימהות צעירות, שבו הן חשופות, בייחוד לאחר נישואיהן הטריים, למערכות יחסים מבוססות-מגדר, הממצבות את מקומן ואת תפקידיהן

בבית ומחוצה לו (קרומר-נבו, 2006). המרחב הפרטי והמשפחה הצומחת הופכים מעגל שבתוכו הן תחומות. בשל הצורך לסייע בפרנסת הבית הן פורצות את המעגל ויוצאות לעבוד, ועל פי רוב משתלבות בעבודות לא מקצועיות. שלא כמו סביר, רבות מהן נשארות בהן, לכודות וחסרות יכולת להתקדם דרך לימודים, הכשרה מקצועית או בחירה חדשה במקצוע שיש בו אופק קידום והתפתחות.

היבט מגדרי חשוב של עולם העבודה מוצא את ביטויו גם בדבריה של דרור, העוסקת בתרגום לשפת הסימנים ובהוראה. דרור משווה בין גברים חירשים לנשים חירשות בעבודה, וטוענת שגברים חשים מחויבים יותר "להשיג פרנסה" ונאבקים על מקום עבודה בנחישות רבה מזו של נשים:

מטבע הדברים גברים הם אלה שמביאים את הפרנסה הביתה, אז גברים הרבה יותר לחוצים מאישה למצוא עבודה. האישה, זה משכורת נוספת או שהיא תמיד יכולה לעבוד במשק בית תקופה מסוימת, כשלא יהיה כסף וזה. אז הנשים לא דוחפות את עצמן מאוד, הגברים כן. מטבע הדברים הגברים הרבה יותר נלחמים להשיג פרנסה.

מוגבלות, מגדר ומעמד – נשים חירשות וכבודות שמיעה בעולם העבודה

מחקרים פמיניסטיים שעוסקים בעוני של נשים מדגישים את השוליות הכפולה או המשולשת של נשים החיות בעוני, הנגזרת מהקשר שבין מגדר למעמד ולגזע או מוצא (DeVault, 1999; Hill-Collins, 1990). גם המוגבלות החושית דוחקת נשים לשולי החברה והופכת אותן קבוצה מוחלשת. זה ניכר היטב בתנאי העסקתן, ביכולתן לרכוש השכלה, ובייחוד השכלה גבוהה, באפשרויות הקידום שלהן ובשיעורי האבטלה בקרבן. מייסון (Mason, 2004) מצאה, שסיכוייהן של נשים עם מוגבלות לפתח קריירה מקצועית עצמאית או להגיע לעמדת ניהול קטנים פי כמה מאלה של נשים בדרך כלל; נשים אלה מנותבות לעבודות חלקיות, והן מועדות יותר מנשים אחרות לעבור תקופות ארוכות של אבטלה. שיעור הנשים בקרב מקבלי קצבת הנכות בארצות הברית דומה

לשיעור הגברים (48% נשים ו-50% גברים בגילאי 18-60). ואולם שיעור הנשים עם מוגבלות, החיות מתחת לקו העוני, גבוה מזה של הגברים עם מוגבלות, כ-33% לעומת כ-25% (ורצברגר, 2002). עוד הוא מצא שהשתלבותן של נשים עם מוגבלות בעולם העבודה קשורה למצבן המשפחתי, ושאימהות היא הגורם המעצב את מבני ההזדמנויות והמדברן נשים אלה לצאת לעבודה (שם).

מסקר שערך בשנת 2010 משרד התמי"ת בקרב 2,500 אנשים לקויי שמיעה עלה ששיעור האבטלה בקרב נשים חירשות וכבדות שמיעה גבוה מזה שבקרב גברים חירשים וכבדי שמיעה, 18% לעומת 11% (גורן, 2010).

מידת ההכרח לצאת לעבודה, המעוגנת במבנה מגדרי של שוק העבודה, מועצמת כאשר נוספת מגבלת השמיעה. אולם מיעוט האפשרויות מעמיד את הנשים מול קושי לא פחות גדול מזה של הגברים. חן, מטפלת הוליסטית בת 23 (תקשורת אוראלית ומסומנת), בוחרת להתמקד בבחירותיהן של נשים חירשות בבואן להתמודד עם עולם התעסוקה ומצביעה על אחריות אישית כגורם מרכזי:

לצערי רוב הנשים החירשות שאני רואה, הן לא ניצלו את ההזדמנות כמוני. למשל, אני לא ראיתי אישה חירשת שהיא ממש עצמאית. הן לא הולכות עד סוף. רוב הנשים מתייאשות. הן מעדיפות להיות עם ראש קטן, עם עבודות של אחרים, "עבודות קלות", [...] כמו לנקות ניקיון בבתים, אלקטרוניקה, עבודות שלא צריך לתקשר עם אנשים. זה משכורות מאוד מאוד נמוכות. העבודה גם כן די קשה, אבל הן לא מאמינות בעצמן שהן יכולות לעסוק במקצוע אחר. הן חושבות שהן לא יכולות להצליח במשהו שהן אוהבות. הן חושבות שזה בלתי אפשרי בגלל העניין של התקשורת. כי יעיפו אותן משם. המון נשים שאני מכירה ככה.

אם כן, איך נראה מפגשן של נשים חירשות וכבדות שמיעה עם עולם העבודה? אילו גורמים עיצבו אותו? איך הנשים משתנות ומתעצבות בעקבות יציאתן לעבודה?

המפגש עם עולם העבודה הסללה

היועצת אמרה שיש או שרטוט או גרפיקה וזהו. ואני הבנתי שזה מותאם במיוחד לחירשים. אני לא רציתי לא את זה ולא את זה (חן).

המשתתפות במחקר, שלמדו כולן במערכת החינוך הישראלית, עברו תהליכי הסללה שהשפיעו לא במעט על המשך דרכן המקצועית ועל בחירותיהן בנוגע אליה. ההסללה מגדירה ומקבעת את ההפניה התעסוקתית של נשים ואנשים חירשים וכבדי שמיעה כבר בנערותם. ההפניה למקצועות עם אפיונים מגזריים ומגדריים מובהקים עתיקת יומין ושיטתית, והיא משקפת את האמונות שרווחו ועדיין רווחות בחברה, בדבר כישוריהם של אנשים חירשים וכבדי שמיעה, ובעיקר את התפיסה שאין הם יכולים לתקשר. בארץ, הסללה וניתוב של ילדים עם מוגבלות הם חלק ממדיניות מערכת החינוך (פלאוט, 2007), אף אם אין זו מדיניות רשמית או מוצהרת. גם משתתפות המחקר עברו הסללה זו.

ההסללה הונהגה במערכת החינוך הכללית בישראל מאז שנות ה-60. רבות נכתב על מקומה כמנגנון מוסדי וכמכשיר לריבוד חברתי מעמדי, הקובע גם את תמונתה הדמוגרפית של ההשכלה הגבוהה (סבירסקי, 1990; סבירסקי, 1995; סבירסקי ודגן-בוזגלו, 2011). הביטוי העיקרי של האי-שוויון במערכת החינוך הוא רמת הלימודים, והוא חל על כשני שלישים מתלמידי מערכת החינוך בישראל: "בני מגזרים שונים ובני שכבות חברתיות שונות משובצים למסלולי לימוד שונים, ועקב כך מקבלים תוכנית לימודים שונה בתוכן ובאיכות, ועל כן הם מגיעים לנקודות סיום שונות אלה מאלה" (סבירסקי ודגן-בוזגלו, 2011, עמ' 11).

עד לפני כ-15 שנה שובצו תלמידים ותלמידות שלמדו במסגרות השילוב הכיתתי בתוכניות לימודים נפרדות, וכוונו לרכישת מיומנויות מקצועיות. אלה התפלגו למקצועות הנחשבים נשיים (למשל תפירה וספורט) ולמקצועות הנחשבים גבריים (למשל נגרות ומסגרות). כיום, לעומת זאת, כ-75% מהתלמידים החירשים וכבדי השמיעה לומדים תוכנית לימודים רגילה במסגרת שילוב יחידי בכיתה רגילה (נתוני

משרד החינוך לשנת תשס"ה, בתוך פלאוט, 2007). עם זאת, גם כיום יש הסללה, ותלמידים ותלמידות חירשים וכבדי שמיעה מופנים ללימודי אופנה, שרטוט וגרפיקה. הם מופנים אל מסלולי חינוך מקבילים, הן בבתי ספר ייחודיים והן במסגרות השילוב הכיתתי. במסלולים אלה נלמדת תוכנית הלימודים הכללית באופן מותאם בהיבט של הדגשים וקצב הלימוד ובהיבט של שיטת התקשורת. אפשר לתאר את ההסללה כניתוב למקצועות שאינם רבליים במהותם, כלומר כאלה שאינם כרוכים במיומנויות מילוליות מורכבות, אם בכלל.

שורשי תפיסה חינוכית זו נעוצים בעבר הרחוק, בשנות ה-30 של המאה ה-20, עת הוקמו בישראל בתי הספר הראשונים לחירשים. יש הטוענים שבתי הספר הייחודיים לא נועדו לחסום את דרכם של התלמידים, אלא דווקא להבטיח שירכשו את המיומנויות שיאפשרו להם לעבוד (פלאוט, 2007). בתולדות החינוך לחירשים בארץ ובעולם בולטים שני מאפיינים במיוחד: לימוד עמלני, הכולל הכנה עיונית ומעשית במסגרת סדנאות לחיי עבודה ורכישת מקצוע; הוצאת התלמיד מבית המשפחה והעברתו לפנימייה. ההסללה והניתוב היו ועודם מנגנונים מעצבים חשובים בדרכם של אנשים חירשים וכבדי שמיעה למקצועות טכניים באופיים, החסרים אופקי קידום.

רבות מהמשתתפות הזכירו את ההסללה שנקטה מערכת החינוך. הסללתן החלה בשלבים מוקדמים בחייהן, עם המעבר לחטיבת הביניים ולתיכון, אז נותבו למסלולי לימוד מקצועיים. תמה זו חזרה בסיפוריהן של נשים מגיל 23 עד 73, ומאפשרת להכיר בכך שכבר 60 שנה ויותר מערכת החינוך בישראל נוקטת בחינוך חירשים וכבדי שמיעה את האמצעי המפלה של הסללה.

כשהוצגה לפני חוה סביר בתחילת הריאיון השאלה הפתוחה "ספרי לי על עולם העבודה בחיידך", היא ענתה בשפת הסימנים: "טוב, אני גמרת בית ספר תיכון מקצועי, בתפירה. באמת, זה לא התחום שאני אוהבת אותו אבל לא הייתה ברירה."

סביר היא אישה רבת פעלים ותפקידים בקהילת החירשים בישראל, פעילה שנים רבות בשדה החינוך ובתיעוד תרבות ומורשת קהילת החירשים, ויוזמת שינויים חלוציים בתחום הוראת שפת הסימנים והנחלתה. עם כל זאת היא בחרה בלימודי התפירה

בתיכון ככותרת ופתיחה לסיפור חייה כולו. גם אילנה סבן, מרצה לתרגום ולשפת הסימנים ומספרת סיפורים בת 59 (תקשורת אוראלית ומסומנת), פתחה את סיפורה בהצגת נסיבות דומות, ובדבריה מודגשת השיטתיות שבניתוב: "בזמנו [...] הייתה הסללה לנשים חירשות שהן צריכות ללכת לתפירה. ובנים חירשים הלכו לנגרות. זה מה שהיה בתקופה שלי." סבן סתתה אף היא מהדרך שנכפתה עליה. מרידתה התבטאה בכך שעשתה בגרות מלאה ובחרה ללמוד מקצוע אחר, שפתח לפניה עתיד מקצועי חדש – הנדסאות אווירונאוטיקה. היא התמידה בלימודיה, השתלבה כהנדסאית בתעשייה האווירית, ואף התקדמה במקום עבודתה לאורך 15 שנה.

לירון, בת 50, ספרנית ומידענית במוסד אקדמי (תקשורת אוראלית), מספרת על הכוונה מקצועית בסוף כיתה ו ועל תגובת אמה:

בחטיבת ביניים הייתה לי יועצת חינוכית שהחליטה שבגלל שאני חירשת, הכי מתאים לי מכל דבר בעולם זה לעבוד בתפירה. [...] אימא שלי אמרה: "מה? היא חירשת אבל היא לומדת." היועצת אמרה לה: "אבל היא לא תוכל ללמוד, לעשות בגרות מלאה." אימא שלי אמרה לה: "לפי מה את קובעת את זה?"

סיפורה של לירון חושף תפיסות חינוכיות ששימשו את המערכת בהכוונת ילדות וילדים חירשים וכבדי שמיעה, וכן נושאי תפקידים שנתפסו כבעלי כוח. חשיבות רבה נודעת לעמדת ההורים בנוגע לרצון הילדים ולעתידם, וכן ליכולתם לעמוד בפני ניסיונות ההשמה וההסללה של נציגי מערכת החינוך, להילחם על רצון ילדיהם ולתת לו ביטוי כנגד הדעות הקדומות וחוסר הידע.

יערה, בת 40, עוסקת בהדרכת הורים ובהנחיית קבוצות (תקשורת אוראלית אנגלית ועברית, שפת סימנים ישראלית ואמריקנית). בנעוריה כוונה לעסוק בשרטוט, למרות רצונה ללמוד במגמה עיונית: "בתיכון האמינו שזה לא משנה, שחשוב שיהיה לי גם מקצוע, פקידות, אופנה או שרטוט. משלושתם, בחרתי שרטוט, אין ברירה. בחיים שלי לא עבדתי בזה. לא הייתה ברירה." בגיל 18, בסוף לימודי התיכון, נסעה יערה בעצת הוריה לארצות הברית, ללמוד באוניברסיטת גאלודט (Gallaudet University), שבה הלימודים מתנהלים בשפת הסימנים האמריקנית (ASL). האוניברסיטה הוקמה בשנת

1864 כקולג' לחירשים, ראשון מסוגו בארצות הברית. היא למדה שם תואר ראשון בפסיכולוגיה ותואר שני בלימודי חירשים. מאז סיום לימודיה, כמעט 20 שנה, היא עוסקת בתחומים אלה בארצות הברית ובארץ, ומנחה קבוצות של אנשים חירשים.

חן בת ה-23 נתקלה אף היא במדיניות ההסללה בתיכון, כשהוכוונה ללימודי גרפיקה:

האמת שלא התחברתי לגרפיקה, אבל פשוט זה היה דפוס, דפוס מסלול. אני אהבתי משהו אחר, אבל היועצת אמרה שיש או שרטוט או גרפיקה וזהו, ואני הבנתי שזה מותאם במיוחד לחירשים. אני לא רציתי לא את זה ולא את זה.

חן חשה שהיא ניצבת מול עמדה שרירותית ובלתי ניתנת למיקוח מצד בית הספר. בהמשך הריאיון סיפרה על מאבקה הנחוש לשנות את המסלול המקצועי שנקבע לה ועל התמיכה הרבה שקיבלה מהוריה.

המשתתפות, בנות דורות שונים, תיארו את הניתוב המקצועי שנכפה עליהן בבית הספר התיכון. עצם ההסללה קוממה ומקוממת רבים מהנערות והנערים החירשים וכבדי השמיעה. המשתתפות העידו על התסכול הגדול שהיה ועודו מנת חלקן בשל כך. אבל המודעות היא גם כוח מניע ומדרבן לנסות ולסלול לעצמן את הדרך הקרובה ללבן ולמאווייהן. מקצת המשתתפות גייסו למאבק זה את ההורים, מקצתן מצאו עצמן לבד במערכה, מבודדות אף מן החברים. הן סיפרו על התהליך שעברו, על מאבק שהצריך נחישות ועיקשות. רובן נאלצו לסיים את לימודיהן במסלול שהותווה להן, ורק בבואן לבחור את מסלול הלימודים האקדמי, התחברו מחדש למאוויים האישיים ופנו לממשם ללא לחצים.

ההסללה והניתוב מבוססים על הנחות בנוגע לכישוריהם של ילדים חירשים וכבדי שמיעה וליכולותיהם להתפתח בעתיד. הנחות אלה מצמצמות את אפשרויות הבחירה, והן חסמים הלכה למעשה בדרך לעולם העבודה ולהתפתחות אישית בו.

חיפוש ומציאת עבודה, איך להתקבל לעבודה?

אז אם מישהו אומר: היא חירשת, אבל היא מה-זה-מוכשרת, זה עוזר יותר מאשר קורות חיים (אלונה).

מציאת עבודה קשורה קשר הדוק לרשתות חברתיות ולמיקום חברתי. על פי רוב אנשים מחפשים עבודה או עובדים בתוך המעגלים הקרובים, המידיים. חוקרת המגדר, דפנה יזרעאלי, בחנה את אופיו המגדרי של עולם העבודה, ומצאה שנשים מוצאות עבודה ומשתלבות בעולם העבודה באופן שונה מגברים:

מידע ותמיכה מועברים דרך רשתות חברתיות לא פורמליות המורכבות מחברים וחברים של חברים. בדרך כלל נשים פחות שייכות לרשתות שיש בהן שפע במידע רלוונטי וקשרים עם אנשים בעלי עמדות כוח. בתוך הארגונים הן הרבה פחות שייכות לקואליציות הדומיננטיות (יזרעאלי, 1999, עמ' 213).

אף שנשים משתייכות למעמדות סוציו-אקונומיים שונים, היא אמרה, הן נתקלות בכל מקום באותם חסמים מבניים המונעים מהן ניעות או קידום (שם).

המשתתפות העידו שמבחינתן אין תועלת בהליכים הפורמליים של חיפוש עבודה וקבלתה, ושהן מגיעות למקומות עבודה בדרכים לא פורמליות. באין מדיניות רשמית, פנייה מסודרת ללשכות העבודה מניבה השמות שונות, המתגוונות לפי התפיסה האישית של ממלא התפקיד בכל מחוז, ועל פי רוב מאכזבות. גם בביטוח לאומי המצב דומה:

לצערי הרב, ביטוח לאומי הוא לא אחיד בכל הסניפים. למשל, דוגמה, אם את מירושלים רוצה ללכת ללמוד, [עובדת] ביטוח לאומי מסתכלת, אומרת: "אנחנו לא יכולים לתת, כי זה לא פה המקום. אנחנו יכולים לתת סכום יותר קטן." לעומת מקום כלשהו אחר; כן, הם נותנים יותר. אין שוויון, אין שוויון. יש אפליה (חווה סביר).

מקצת המשתתפות תיארו את תהליך חיפוש העבודה במונחים של טראומה או של התרגשות גדולה, מקצתן תיארו את הדחייה שחוו, את אופני הסירוב או את הצורך להתפשר ולוותר על חלומות ועל שאיפות שהיו להן. המשתתפות דיברו גם על טיב העבודה המיוחלת, מההיבט של סוג התקשורת הנדרש בה ומההיבט של היחסים עם מנהלים, ממונים ועמיתים. עוד הן פירטו את הדרכים המומלצות, לדעתן, למציאת עבודה. שוב ושוב עלתה חשיבותן של הרשתות החברתיות, העברה מפה לאוזן ופנייה לאנשים שמכירים, שומעים כחירשים, כדי לחפש מקום מתאים. מדברי המשתתפות עלה שהמלצות והפניות מפי אנשים שמכירים אותן מועילות לאין ערוך יותר משליחת קורות חיים. יתרה מזאת, רוב הפניות הפורמליות כלל אינן נענות. שרונה (שם בדוי וללא ציון גיל), עוסקת בחינוך ובייעוץ חינוכי (תקשורת מסומנת ואוראלית), סיפרה שתמיד השיגה את משרתה בדרכים לא פורמליות:

תמיד, גם בהוראה, לא התחלתי בצורה פורמלית. תמיד התחלתי בכניסה משנית. מנהלת הסכימה, אהבה אותי, אז הכניסה אותי. לקח לי כמה שנים עד שקיבלתי רישיון ייעוץ, אבל סביבה מפרגנת במובן שהסכימו לקבל וידעו מה אני שווה. זהו.

שרונה הדגישה שהתקבלה לעבודה, כי המנהלת אהבה אותה. באמירה זו הבהירה למעשה כיצד היא רואה את הדברים: המנהלת היא השוערת בעבודה, והיא לבדה קובעת, על סמך אמפתיה בלבד, אם תיכנס בכניסה המשנית ותתקבל לעבודה. בהמשך הדברים היא תיארה את מקומה כעבור שנים: כבר יש בידיה תעודות ואישורים, הן הרישיון הן ההערכה וההכרה שצברה בזכות יכולותיה וכישוריה. היא הדגישה את תרומתם של עמיתה, שהכירו בערכה.

גם אלונה, משפטנית בת 26 (תקשורת מסומנת ואוראלית), תיארה הליכים לא פורמליים. מניסיונה המצטבר העידה שהדרך הטובה ביותר להשיג עבודה היא באמצעות היכרות אישית:

כל פעם מישהו הציע את העבודה או פה או שם, פעם זה דרך שמע [עמותת שמע לחינוך ושיקום ילדים ונוער חרשים וכבדי שמיעה; א"ד] או דרך אנשים.

וככה האמנתי שלהשיג עבודה זה דרך קשרים. לא יעזור לא מכתבים, לא זה, לא כלום; רק דרך עדכון אנשים, דרך חברים, אם זה שומעים, אם זה חירשים, אבל דרך אנשים, ככה זה עובד. כשאנשים שומעים המלצות עלייך, אז אם מישהו אומר "היא חירשת, אבל היא מה-זה-מוכשרת", אז זה עוזר יותר מאשר קורות חיים.

אלונה דיברה על קשרים ועל רשתות חברתיות, על הפעלת חברים ומקורבים, "עדכון" כדבריה. מתיאורה עולה שהמלצות אישיות, בשונה מפנייה רשמית ומשליחת קורות חיים, מאפשרות לחצות את מחסום הדעות הקדומות. אפילו כשכבר הייתה בעלת מקצוע מדופלמת, כך מצאה עבודה:

אני מתחילה לחפש. חברה אומרת: "יש לי חבר שהוא עורך דין בתחום זה וזה. אולי אני אברר אם הוא יכול לקבל אותך." אז הוא אמר: "אין בעיה." ובאמת לא ידעתי מי זה הבן אדם הזה. בדיעבד הוא אחד מחמשת הכי טובים בארץ בתחומי. והוא שמע עלי ממנה, ואמר: "כן, אז אני רוצה אותה. נדבר, נראה." אוקיי, אז אני באתי, אני קבעתי ריאיון והכול, והיתה כימיה טובה; הוא שאל אותי כמה שאלות, ואז הוא אמר: "בסדר. את תעבדי אצלי."

אלונה אמנם מתארת הליך פורמלי של קביעת ריאיון, אבל הקשר הראשוני נוצר דרך אדם שלישי שנתן המלצה אישית. את הסיבה להחלטת המעסיק לקבלה לעבודה תלתה אלונה ב"כימיה טובה". ריאיון העבודה הפורמלי והתנהלותו המצוינת הם שהכריעו את הכף לטובתה.

דחייה, אי-קבלת תשובה והימנעות

במקומות אחרים לא ראינו אותי, לא התעניינו (נועה).

הפגישה עם נציגיו של עולם העבודה, עם מעסיקים פוטנציאליים, מעלה את הצורך להציג את הלקות ולהתמודד עם מבחנים ועם דחייה. יש כאלה שנרתעות ממתרס זה

ונמנעות מלפנות. יש כאלה שפונות, ולאחר מכן מוצאות עצמן מתחבטות לנוכח אי-קבלת תשובה, לנוכח אי-ידיעה מכרסמת, לנוכח דחייה שאינה נאמרת מפורשות.

אחדות מן המשתתפות סיפרו על הדחייה ועל הסירוב להזמין לריאיון או לקבלן לעבודה לאחר ריאיון. ברוב המקרים הן לא קיבלו תשובה כלל, והיה עליהן להסיק בעצמן את המסקנה העגומה. כך סיפרה נועה, בת 38 (בחרה שלא לציין את עיסוקה, תקשורת מסומנת ואוראלית): "אחרי הצבא פניתי לחברות כוח אדם. המון חברות כוח אדם לא חזרו אלי. עד שבסוף בסוף הזמינו אותי לריאיון במנפאואר. הייתה שם פקידה שהתרשמה. במקומות אחרים לא ראינו אותי, לא התעניינו." ההתעלמות והסירובים הרבים שנועה נתקלה בהם היו עניין שבשגרה. גם מדבריה עלה משקלן המכריע של האמפטיה והכימיה בעת הריאיון. היכולת לחוש אמפטיה כלפי המועמד קשורה, לדעת נועה, לטבען של נשים: "וגם הייתה לי מעסיקה, מקסימה, שבזכותה עבדתי שם. זה חשוב. אלו שתי נשים. ואני חושבת שזה לא מקרה. אני חושבת שבחיבור בין נשים יש יותר אמפטיה מאשר בין גברים."

לירון, שכאמור עובדת כיום כמידענית בספריית מוסד אקדמי, סיפרה על הקשיים שנתקלה בהם, כשחיפשה עבודה לאחר סיום לימודי התואר הראשון, ועל הדרך שבחרה כדי להתגבר עליהם:

בסוף הלימודים החלטתי שהגיע הזמן לחפש "עבודה של גדולים" ולא הצלחתי. לא מצאתי את עצמי בשוק העבודה. [...] חוסר היכולת וחוסר הביטחון בגלל שלא הצלחתי לתקשר בטלפון. פחדתי לשלוח קורות חיים, כי מה יהיה אם יתקשרו; לא אשמע. זה היה מעגל כזה שהיה קשה להשתחרר ממנו. פניתי לביטוח לאומי וביקשתי עזרה בהשמה.

מגבלת השמיעה מלכדה וחסמה אותה, והיא חשה כמי שנשארה מחוץ למעגל. כניסתה לעולם העבודה הייתה כרוכה בפריצת מחסום. בנחישותה היא יצרה לעצמה הזדמנות: כאשר נדחתה פנייתה להתקבל למקום עבודה במוסד אקדמי, היא פנתה אליו שוב. לירון סיפרה שלא נמסרה לה סיבת הדחייה, והיא חשה שנדחתה בשל חירשותה. התעקשותה הביאה לשינוי ההחלטה הראשונה בעניינה, והיא התקבלה:

היא [המנהלת] אמרה שהייתה לה בעיה לקבל אותי, היא לא ידעה איך להסתדר איתי – איך יגיבו אלי, איך אני אגיב. אבל מה שמצא חן בעינייה זה הייתה העקשנות שלי, שאני עוד פעם ועוד פעם באתי לשאול מה קורה עם הבקשה שלי. דחו אותי בכל מיני תירוצים, בלי להגיד בצורה מפורשת. אבל הייתה לי הרגשה שזאת הסיבה; מרגישים את זה בחוש. באיזשהו שלב קיבלו. בגלל שמצא חן בעינייה העקשנות שלי, ואני אמרתי להם בזמנו שאני אפילו מוכנה לעבוד בהתנדבות, בלי כסף, ל-x זמן, חודש אפילו, שיראו מי אני.

הגישה הפעילה והאסרטיבית היא שאפשרה לה לקבל מענה כן לשאלותיה. בהכרת ערכה העצמי, בנחישותה ובמעורבותה שינתה לירון לטובתה את מהלך העניינים. בהמשך דרכה זכתה להערכת הממונים עליה ועמיתיה ונבחרה מבין כלל העובדים לקבל ציון לשבח מיוחד על עבודתה. את מהלכה של לירון אפשר לתפוס כחלק מתהליך של משא ומתן על מקום העבודה ועל הזכות להיות נוכחת בו כשווה (Adrienne, 2004).

יציאה מהארון – חשיפת הלקות, גילוי המגבלה

איך שהגעתי למקום – היה לי אז שיער קצוץ – אמרו: "מה, את כבדת שמיעה?" לא הפריע להם (רותי).

הפגישה עם נציגיו של עולם העבודה, עם מעסיקים פוטנציאליים, וההתמודדות עם מבחנים ועם דחייה מעלות מחדש את שאלת הצורך להנכיח את הלקות או להסתירה.

ההתמודדות עם עולם השומעים ועם תרבותם מעוררת אצל החירשים וכבדי השמיעה מחדש שאלות של זהות עצמית ותפיסת המגבלה. אלה שמלווים בני נוער חירשים וכבדי שמיעה עדים לתהליך הדרגתי של השלמה עם המוגבלות. בתחילת גיל ההתבגרות מוביל אותם הרצון להיות כמו כולם לניסיונות אישיים וחברתיים, ורבים מהם עוברים תהליך של התכחשות למגבלת השמיעה, הסרת מכשירי השמיעה וסירוב להשתמש בהם (Bat-Chava, 1994). כעבור זמן המגמה מתהפכת, והם מחפשים במודע

את קבוצת השווים והדומים להם, מגיעים למועדוני חירשים ומתחברים לשפת הסימנים ולתרבות החירשים. זהו משא ומתן אמיץ, הן על הגדרת הזהות הן על חשיפתה לפני העולם. אין המגבלה אינה מובנת מאליה, לא בהיותה מוסתרת ולא בהיותה מודגשת. סוגיית היציאה מהארון כאנשים עם מוגבלות נידונה רבות בספרות של לימודי מוגבלות (Olney & Brookelman, 2003; Riddik, 2003; Samuels, 2003; Valle, Solis, Volpitta, & Conno, 2004). המחיר שגובה הסתרת הלכות והמאמץ להיות כמו כולם מקבלים נופך מיוחד ושונה אצל אנשים חירשים וכבדי שמיעה, שכן המחיר המידי הוא חוסר תקשורת. במפגש עם עולם העבודה מקבלת סוגיית היציאה מהארון משנה תוקף.

בסקר התעסוקה שערך בשנת 2010 משרד התמי"ת בקרב אנשים לקויי שמיעה ציינו 63% מהמשיבים שלקות השמיעה מקשה עליהם במידה רבה או רבה מאוד למצוא מקום עבודה (גורן, 2010). כך עולה גם מסיפורי משתתפות המחקר וממחקרים אחרים: אנשים חירשים וכבדי שמיעה מתקשים במיוחד למצוא מקום עבודה בשל הקושי בתקשורת (סבוראי-פלג, 2001).

משתתפות המחקר הצביעו על ההתעלמות הרווחת במגזר הפרטי ובמוסדות ציבור מהצורך בהנגשת התקשורת עם האדם החירש ומהצורך לאפשר לו להיות מובן ולקחת חלק פעיל ואינטגרלי בתקשורת. סוגיית המגבלה עולה עוד בשלבי הראשונים של תהליך חיפוש העבודה: האם לציין את המגבלה בקורות החיים? האם להציג או לחשוף את משמעויות המגבלה בעת הריאיון או שמא מוטב להסתיר זאת? אנשים חירשים מציינים שהם מתלבטים אם להגיע לריאיון קבלה בליווי מתורגמן או בגפם ולהסתכן שמא לא יבינו ולא יובנו כראוי ויפגעו בסיכוייהם. רותי זילברמן, בת 56, העוסקת כיום בהנחיית נשים חירשות וכבדות שמיעה בקורס תעסוקה בדרכן להשתלב בעולם העבודה, מתארת, בתקשורת אוראלית, את המתח הנוצר סביב החשיפה, בין החשש מדעות קדומות לבין הצורך בתקשורת ברורה:

אני אף פעם לא כותבת בקורות חיים שאני כבדת שמיעה. זה אחד הדברים שעולים תמיד בקורס תעסוקה, האם כן או לא לציין שאתה כבד שמיעה. אני תמיד אומרת לא, כי הרבה פעמים יש אנשים שיפסלו אותך על הסף. בקורות

חיים נורא חשוב [לגרום] להגיע לריאיון. בזמנו הלכתי לריאיון לאיזשהו מקום, השקעתי המון מאמץ בטלפון כדי שאבין בדיוק. ועד שהגעתי לפגישה לא ידעו שאני כבדת שמיעה. איך שהגעתי למקום – היה לי אז שיער קצוץ – אמרו: "מה, את כבדת שמיעה?" לא הפריע להם. לכן אני אומרת תמיד לא להגיד בקורות חיים שאתה כבד שמיעה. כי יש מקומות שחבל להחמיץ, לכן חשוב להגיע, ומי שמגיע יכול להגיע עם FM,³ אז אפשר לראות איך הוא יכול גם בעבודה לשמוע. בריאיון אחד על אחד מדברים, ובמצב כזה עם FM אפשר לעבור ריאיון בהצלחה. זה ישר מראה גם איך מתמודדים, איך אדם בעזרת הטכנולוגיה הזאת יכול לתפקד מצוין.

גם דפנה, רכזת פרויקטים ומנחת קבוצות בת 30 (תקשורת אוראלית), גרסה כך:

לא חושבת שהייתי כותבת את זה בקורות החיים. כמו שהייתי אומרת לכל אישה לא לכתוב שיש לה ילדים. לא. תגיעי לריאיון, תרשימי אותם, ואז תספרי. למדתי שכשאת מגיעה למקומות האלה, ומספרת שאני לא שומעת אבל עשיתי אחד, שתיים ושלוש, מתרשמים מזה.

דפנה מתחה קו ישיר וברור בין המוגבלות החושית למוגבלות המגדרית, שחוות נשים רבות שהן אימהות לילדים. כמו שלא כדאי לספר על חירשות, לא כדאי לספר על ילדים.

הסתגלות לסביבת העבודה – שינוי והשפעה

אני אולי מוכרת כחירשת, אבל אני מדברת. הקול שלי ברור, מבינים אותי; אני מסתדרת בעולם השומע (דרור).

3 מכשיר FM הוא מערכת אלחוטית בעלת טכנולוגיות מתקדמות להעברת קול. המערכת מספקת תמיכה נוספת לילדים ולמבוגרים כבדי שמיעה בהעברת צליל נקי וקולות דיבור בתנאי רעש.

נתוני סקר התעסוקה מטעם המכון לקידום החירש וארגון הגיוינט (2003) מלמדים שהאופן שבו אנשים חירשים תופסים ומעריכים את מגבלתם משפיע על יכולתם לעבוד וקובע עד כמה יהיו מועסקים. אנשים חירשים הסבורים שלקות השמיעה מגבילה את יכולתם לעבוד מועסקים פחות מאלה שאינם מתייחסים ללקות כאל מגבלה לעניין העבודה. באופן דומה משפיעה על ההשתלבות בעולם העבודה מידת הערכתם של אנשים חירשים וכבדי שמיעה את יכולתם לתקשר עם אנשים שומעים (שם).

לילך, מידענית בת 29, העוסקת בניהול פרויקטים בתחום צילומי לוויין (תקשורת אוראלית), סיפרה איך הוביל אותה החשש מהצגת מגבלתה וצרכיה להסתפקות בעבודות זמניות וחלקיות:

הרגשתי מוגבלת. איך אני מתראינת, מתי אני מספרת שיש לי בעיית שמיעה, איך אני מספקת את עצמי למעסיק; אני לא יכולה לעשות את זה. [...] בלי לרצות מצאתי את עצמי עובדת במשרות זמניות, חצאי משרה.

חן סיפרה כיצד נתקלה בתחילת דרכה כמטפלת הוליסטית בדחיות על רקע חירשותה ועל הפתרון שמצאה בהמשך הדרך:

אני כותבת להם: "שלום, אני לא שומעת טוב." אני לא יכולה להגיד ישר שאני חירשת, בגלל שרוב האנשים לצערי הם פרימיטיביים; הם חושבים שחירשים זה גם אילמים. הם לא מעוניינים. הם ככה נסוגים מזה.

חן עוקפת את מחסום הדעות הקדומות באמצעים שעומדים לרשותה: במקום לטלפן, היא שולחת ללקוחות פוטנציאליים מסרונים (הודעות sms), משתמשת בתוכנת אובו⁴ ונעזרת במתורגמנית.

4 אובו (Oovoo) היא תוכנת מסרים לשיחות וידיאו ברשת. זוהי תוכנה ישראלית המאפשרת שיחת וידיאו עם מספר משתתפים, שיחות טקסט, שליחת הודעות מוקלטות, העברת קבצים ועוד.

בקי שוקן, בת 55, חברת סגל באוניברסיטה הפתוחה ובעבר יושבת ראש **בקול** – ארגון **כבדי שמיעה בישראל** (תקשורת אוראלית), סיפרה כיצד בחרה בתחילת דרכה כמרצה לזמן קלדנית ולממן את עבודתה. לאחר פרק זמן הכירו בשירות זה, והוא מומן והוסדר כשירות מטעם האוניברסיטה.

נועה סיפרה שבראשית דרכה עבדה בקבוצת כתיבה. הקושי החל כשכינסו ישיבות עבודה:

מתוך רצון או מתוך חובה, כי החוק לא היה [...] ביקשתי הנגשה. זה לא היה ברור. ומה שהבוסית עשתה פשוט בהתחלה תמללה בעצמה, ואחר כך מישהי אחרת מהקבוצה תמללה. אבל אני רואה חברים שלי שמועסקים. הם מפחדים לבקש את זה, לא רוצים; הם לא רוצים להיות טראבל-מייקרים בעבודה. הם לא דורשים מה שהם צריכים. ככל שיעברו יותר שנים עם החוק הזה, יותר ויותר אנשים ידרשו מה שהם צריכים, יהיו יותר מועסקים עם מוגבלויות. [...]

זה לא דבר פשוט להפוך סדרי עולם.

בדבריה התייחסה נועה לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות שנכנס לתוקף בשנת 1999. אולם טרם חוקקו תיקונים לחוק המטפלים בהתאמות במקומות עבודה. נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות אמונה על נושא זה במשרד המשפטים.

עדי, מרפאת בעיסוק בת 27 (תקשורת אוראלית), תיארה איך היא מגייסת את הסביבה והעמיתים ליצירת תקשורת אפשרית בעבודה. היא סיפרה כיצד בכל פעם היתה אומרת לכל מדריכה כבר בהתחלה: "אני כבדת שמיעה, אני צריכה שאם את מעירה לי הערה באמצע הטיפול, תודאי שאני שומעת אותך; תגידי קודם 'עדי', תיגעי בי."

דוגמאות אלה מתארות גישה מגייסת, גישה המשנה סביבת עבודה ותרבות. לא לכולם האומץ או החזון הנדרשים לכך. בקי, נועה ועדי תיארו מציאות מתהווה, מהלך של שינוי שמניעים יחידים. יחד הם משנים סדרי עולם.

לילך ראתה בציד הטכנולוגי חלק מהשינוי המיוחל שבאחריות הסביבה ליצור:

בכל מקום, אם זה פרטי, ציבורי, צריכה להיות ההבנה שבקטע הזה של יצירת קשר יהיו האמצעים הטכנולוגיים שמתאימים לנו, שיאפשרו לאנשים כמוני ליצור קשר ישיר עם מי שצריך, בלי שאני אצטרך גורם מתווך באמצע. זה אחד הדברים הכי הכי מרכזיים מבחינתי.

בסקר התעסוקה מטעם המכון לקידום החירש וארגון הגיוינט (2003) ציינו 62% מהמשיבים שמעסיקיהם "מוכנים במידה רבה או במידה רבה מאוד להעסיק אנשים חירשים וכבדי שמיעה נוספים". למעסיקים חסר ידע בנוגע להתאמות הנדרשות ולאמצעים הטכנולוגיים להנגשה התקשורתית (מור, 2012), שפעמים רבות הם פשוטים, זמינים וזולים משנדמה.

זאת ועוד, בציבור שוררת בורות בכל הנוגע למורכבות של מגבלת השמיעה: רמת השמיעה של החירש, מידת הבהירות של דיבורו, יכולתו להבין את הסביבה הדוברת. בורות זו היא אחד המכשולים הגדולים ביותר. למשל: מחקר שנערך בארץ בקרב תלמידי תיכון חירשים ושומעים העלה, בין היתר, שבני הנוער רואים באי ההבנה בנוגע לאובדן שמיעה מכשול פוטנציאלי גדול ביותר (Weisel & Cinamon, 2005). פערים בין מיומנויות יוצרים לעתים התרשמות שגויה; למשל: אישה חירשת לחלוטין שמדברת היטב, והסובבים אותה טועים לחשוב שהיא שומעת. כך תיארה דרור את המורכבות:

בעולם העבודה אני חושבת שצריך להתייחס איזה מין סוג של חירשות. אני אולי מוכרת כחירשת, אבל אני מדברת, הקול שלי ברור, מבינים אותי, אני מסתדרת בעולם השומע. עד שאני לא אומרת שאני חירשת, אף אחד לא מנחש שאני חירשת. את יודעת שיש חירשות שאני מתרגמת להן, שהן שומעות יותר טוב ממני, אבל בגלל שהן לא מדברות ברור, אז הן לא מסתדרות בשום מקום עבודה.

דרור ציינה שדיבורה הרהוט יוצר את הרושם הנכון אצל מעסיקים ועמיתים. דיבור לא ברור דיו חורץ, לדעתה, את דינן של נשים חירשות עוד בריאיון הראשון, ללא קשר ליכולת השמיעה שלהן, וגרוע מכך, ללא קשר ליכולותיהן האחרות.

התמודדות עם החמרה וקבלת החלטות לעתיד

הבנתי שהעבודה הזאת לא יכולה לעבוד (בקי).

החירות, לפחות בשלביה הראשונים, היא מצב לא סטטי. שלוש משתתפות סיפרו על מציאות משתנה בשל החמרה הדרגתית, לאורך זמן, במצב השמיעה. השינויים שחלו אצלן בתפקוד היו ממושכים ולא נקודתיים. תהליך ההכרה במצב זה קשים ועמומים לעתים, ומתבהרים באחת, כשהמצב כבר חמור ביותר. אלה הם תהליכים מבודדים מעצם מהותם, והם גוזרים על האדם עם המוגבלות ניתוק וקושי שלא הכיר לפני כן. מסיפורי הנשים הצטיירה ההווה המשתנה תדיר של אובדן השמיעה בהקשר של עולם העבודה, ובכלל זה חבלי ההסתגלות לרמות תפקוד שונות. שתיים מהמשתתפות סיפרו שהתמודדו עם הלקות באופן מעשי. לפני ההחמרה לא היה זה לדבריהן מאמץ מיוחד, והן חשו, כל אחת במקומה, שהן מצליחות בפועלן.

אחד המרכיבים בהתמודדות של המשתתפות עם הידרדרות השמיעה היה הניסיון להבין את חומרת מצבן החדש ולקרוא נכון את השלכות תפקודן הלקוי. רק משהכירו בכך, יכלו לתכנן את מהלכיהן מחדש ולקבל החלטות מתאימות, לרבות שינוי כיוון מקצועי. מצבן החדש השתקף הן ביחס שבא מבחוץ, מהסובבים אותן, קרובים כרחוקים, והן בתוכן פנימה, בחוויה האישית שלהן ובהתמודדות עם מצב שנראה חסר מוצא. מקצתן אף מעידות שבעבר לא היו הן עצמן ערות לעומק המגבלה התקשורתית שלהן, והסובבים אותן העדיפו להעלים עין. כך עד לשלב שבו המגבלה הכשילה אותן, ולעתים אף הובילה לסיום העסקתן. אחרות סיפרו על המשא ומתן שניהלו עם הסובבים, כדי לאפשר להן לתפקד באופן מלא יותר.

בקי ולילך סיפרו על הרגע או התקופה שבהם הבינו שמעתה ואילך דברים עומדים להשתנות בחייהן. בקי תיארה זאת כרגע האמת שלה, רגע מסוים של הכרה בחומרת הבעיה, ובעקבותיו הערכת מצב וקבלת החלטה:

אז הבנתי שהעבודה הזאת לא יכולה לעבוד; ישיבות, טלפונים, בלגנים, את לא יכולה. במקביל השמיעה באוזן הטובה הלכה וירדה לאט לאט, שזה מה שקורה לנו לאורך השנים. הפסקתי לעבוד בכלל, והשאלה הייתה מה אני

עושה. הבנתי שאני צריכה לעשות הסבה מקצועית, והכיוון שהלכתי אליו היה מערכות מידע, מחשבים, פיתוח מערכות. המחשבה הייתה "אני מדברת עם מחשבים, לא אנשים, יהיה בסדר, אסתדר".

לימים בחרה בקריירה אקדמית: תוך כדי לימודיה לתואר דוקטור השתלבה בסגל האקדמי, וכיום היא מרכזת הוראה באוניברסיטה הפתוחה. לדבריה יש מקום לבחון תרבות של ארגון. היא הביאה את האוניברסיטה הפתוחה כדוגמה לארגון שיש בו פתיחות רבה לחריג ולשונה, קבלה והיענות גמישה לצרכים של אחרים, סטודנטים כעובדים.

לילך סיפרה על ראשית דרכה בעולם העבודה, והדגישה במיוחד את פגיעתם של קשיי התקשורת בתפקודה. בשל קשיים אלה ניתבה את עצמה עוד מגיל צעיר לעבודות שלא נדרשת בהן תקשורת עם אנשים, "עבודות שבפירוש היו ללק"ש" (לקויי שמיעה). הבחירה המצמצמת של לילך בגיל צעיר הכתיבה לה בחירות דומות בהמשך דרכה, וההתמודדות שלה נסבה כולה על לקות השמיעה:

חיפשתי עבודה מזדמנת והלכתי לעבוד כקופאית בסופר, ולא סיפרתי שיש לי בעיית שמיעה. היה לי מכשיר כזה קטן יותר, ועם שיער פזור לא רואים. בתקשורת פנים אל פנים זה איכשהו בסדר ואנשים לא שמו לב. התקבלתי על המקום, והייתי מופתעת, כי לא ידעתי מה זה שוק העבודה. לא סיפרתי לאף אחד. הייתי במשבר זהות, הייתה לי הידרדרות גדולה בשמיעה, הייתי בהכחשה, ולא סיפרתי לאף אחד שיש לי בעיית שמיעה. הסתדרתי כי עשיתי מאמץ מעל ומעבר להצליח במה שאני עושה, כדי שלא ישימו לב שיש לי פגם. בדיעבד, כשאני חושבת על זה, לא הייתי עושה את זה היום.

תגובתה של לילך לשינוי ההדרגתי במצב השמיעה ובתפקוד מתוארת בפיה כהלך רוח, כתקופה של משבר ודיכאון, בין היתר בשל פגיעה בערך העצמי:

אני חכמה לאחר מעשה. היום אני יודעת שזה משבר, כשהייתי בתוך זה הרגשתי שלא טוב לי, אני לא מסוגלת והערך העצמי שלי יורד. אבל כשהייתי

בתוך זה, לא יכולתי להגיד שזה משבר, דיכאון ואיך אני יוצאת מזה. היום אני יודעת שזה מעגל – מספיק שיש לך עבודה שמעלה את הערך העצמי.

מעגל ההערכה העצמית שתיארה לילך מוביל לדיון בשאלה כיצד מגבשות הנשים החירשות וכבדות השמיעה ערך עצמי ותפיסה עצמית פוליטית, על רקע התמודדות עם מוגבלות בעולם העבודה.

חילוץ הפוליטי מתוך המאבק האישי הולדת הפוליטי – שום דבר אודותינו בלעדינו

חשוב לי פקחת העיניים לאנשים (אלה).

היציאה לעולם העבודה קשורה קשר בל יינתק בגורמים כמו הערכה עצמית, דימוי עצמי ועמדות של הישגיות, הצלחה, תרומה אישית ומימוש עצמי. על אחת כמה וכמה נכון הדבר אצל אנשים עם מוגבלות: הם מייחסים חשיבות גדולה במיוחד ליציאה לעולם העבודה, כי דווקא בשל מגבלתם חשוב להם להוכיח שהם טובים כמו האחרים, אם לא יותר (סקר מקצועי חירשות ותעסוקה, 2010; Matt, 2008). הכניסה לעולם העבודה כרוכה בהצגת החירשות למעסיקים, לעמיתים, ללקוחות ובהסברתה. הסברתה היא סוג של משא ומתן בין החירש – הדרך שבה הוא מגדיר את עצמו וחווה את זהותו – לבין נמעניו, על תפיסותיהם האישיות והחברתיות, לרבות דעותיהם הקדומות. מיומנויות ההסברה נלמדות ומשתכללות עם הניסיון. בד בבד עם ההסברה של האנשים החירשים וכבדי השמיעה נוקטים גם עמיתים ומנהלים בסביבת העבודה צעדים שיקלו על השתלבותם של אלה הראשונים ועל התקשורת עמם.

ההגנה על מקומם של חירשים בעולם העבודה קשורה קשר בל יינתק לצמצום חסמים בחברה. לפי המודל החברתי (Oliver, 1983) אין המוגבלות של אנשים עם נכויות נובעת מנכותם הפיזית, המנטלית או החושית, אלא בעיקר מהאינטראקציה עם סביבה פיזית, חברתית ופוליטית לא שוויונית. ברוח גישת המודל יש לבטל את הקישור האוטומטי שבין לקות למוגבלות ולהפנות את הזרקור אל ההקשרים החברתיים

הפוליטיים המצמצמים את מקומו של האדם עם הלכות במעגל החברה וחוסמים לפניו את האפשרות להשתלב בה (הולר, 2014).

עדויותיהן של משתתפות המחקר והתייחסויותיהן למפגש עם העולם השומע מלמדות שזהו ציר דינמי, המלווה את התפתחותן. ההתמודדות עם הלימודים האקדמיים והשאיפה לעצמאות ולכינון יחסים חברתיים מורכבים מפגישה אותן עם הצורך להגדיר מחדש את המגבלות, את העזרה שהן זקוקות לה ואת הדרך להסתגל ולהמשיך לעבר המטרה. ההיתקלות באטימות ובאדישות מעוררת לא אחת את הכוחות הנדרשים כדי להיחשף, ליטול אחריות ולהוכיח לכול עד כמה הן אכן יכולות להצליח. אלה הם כוחות חדשים, שלדבריהן לא היו מודעות אליהם קודם לכן, והם מדרבנים וסוחפים.

הנשים מפתחות גישה פעילה ואסרטיבית, נחושה ומעורבת. הן זוכות להערכה מקצועית בעולם העבודה מתוך תהליך של משא ומתן על מקומן ועל זכותן לקחת בו חלק. שלב זה מוגדר בספרות המחקרית כשלב במסע של שינוי בתפיסה העצמית, מעבר מהתמודדות פרטית ואישית עם המגבלה ועם הדעות הקדומות אל חשיפה עצמית ואל מעורבות חברתית ומעורבות פוליטית, כלומר קבלה של החירות. טום שייקספיר, סוציולוג, סופר וחוקר בתחומי הפוליטיקה של המוגבלות, גנטיקה וביו-אתיקה, ובעצמו אדם עם מוגבלות, טען שהזהות מחברת את חברתי והאישי ומקשרת את היחידים לקולקטיב (Shakespeare, 2002). תנאים אלה הם שמאפשרים את השינוי במבט על העצמי, מבט הבוחר מחדש את השפעת המגבלה על התפקוד.

כאשר המשתתפות מספרות על ההתפתחות שחוו ועל צמיחתן של מיומנויות חדשות הבאות לידי ביטוי בנכונות לשתף ולחשוף את העצמי ואת המגבלה, דיבורן חד ונוקב, הופך להיות פוליטי ומייצג. גם כאשר אין אישה בוחרת לשייך את עצמה אל קהילת החירשים (Deaf), יש בדבריה עיסוק ברור בציבור החירשים ובהיבטי מגבלת השמיעה וקבלתה.

כך למשל אלה, הנדסאית ארכיטקטורה בת 66 בגמלאות, מתנדבת בארגון **זכות** – המרכז לזכויות אדם של אנשים עם מוגבלויות (תקשורת אוראלית), מתארת כיצד

הסולידריות והשותפות מעניקות לה כוח, כאשר היא משתפת את האחרים בסיפור חייה ומאבקה, ועד כמה חשוב להבין שהמוגבלות וההתמודדות הן עניין שבשגרה:

אני מספרת את הסיפור הזה כל פעם בהכשרות של **בזכות**. אני מרגישה טוב עם זה. זה טוב בשבילי, טוב בשביל אחרים. מאוד חשוב לי הנושא הזה; חשוב לי פקחת העיניים לאנשים, שיבינו שיש את זה ושה לא כל כך נורא.

הנשים הופכות למייצגות הרעיון – שום דבר אודותינו בלעדינו. *Nothing About Us Without Us* הוא שם ספרו של גיימס צ'רלטון (Charlton, 1998), פעיל אמריקני לזכויות אנשים עם מוגבלות, שם שאומץ כסיסמה וכתביעה ממשית מטעם ארגוני אנשים עם מוגבלות באירופה ובארצות הברית. רעיון זה נבע מהמודל החברתי בלימודי מוגבלות (Oliver, 1983). גם ג'יני מוריס, אשת חינוך העוסקת בפמיניזם ובלימודי מוגבלות, הצביעה על הצורך בייצוג תרבותי (Morris, 1991). הצטרפו אליה סופרים ופעילים, אנשי אקדמיה וחוקרים, רבים מהם אנשים עם מוגבלות, אשר הקימו בעשורים האחרונים את עולם הידע, ההגות והמחקר של לימודי מוגבלות. כעת אין מזהים עוד את הנכות או המוגבלות עם הלקות; לחילופין רואים בה תפיסה הנובעת בעיקר מדיכוי החברה, מהגדרותיה המגבילות והמצמצמות, מהגישה הרפואית הרואה בלקות פגם הטעון תיקון.

התיאוריה הפמיניסטית על מגוון זרמיה, כמו גם לימודי המוגבלות, גורסים שמקור הידע שראוי ללמדו מצוי אצל האנשים עצמם: הנשים מקבוצות השוליים, האנשים עם המוגבלות. אפיסטמולוגיה ייחודית לשני תחומי ידע אלה גורסת, שיש צורך להתיק את המבט החוקר, הלומד מן המרכז, מן המומחים המצויים בו והמכתיבים עולמות תוכן על פי מקומם ומקצועם, ולהעביר את הדגש אל אלה שלכאורה מצויים בשוליים, אל מקום מושבם של האנשים עצמם, על דעותיהם וחוויותיהם, אל נקודת מבטם על חייהם.

אופק של שינוי

ליזום חוק, שחובה לקבל חירש. הזדמנות שווה (אילנה).

מתוך עמדתן הפוליטית מצביעות הנשים על מה שחשוב, על מה שדורש שינוי, תיקון ופעולה בעתיד. חקיקה, שתכליתה ליצור נורמות העסקה מאפשרות לאנשים עם מוגבלות, חיונית והכרחית מבחינתן. על החקיקה לדאוג לקשת התפקידים ולמכסה יחסית של העסקה, דרך אכיפה בקנסות או בתמריצים. על החוק לעסוק בהגדרת אחריותה של החברה ובדרכים ליצור סביבת עבודה מונגשת, שתאפשר לאנשים עם מוגבלות להשתתף באופן פעיל ומלא בעולם העבודה.

אילנה סבן, שהיא בוגרת המסלול לצדק חברתי במכללת סמינר הקיבוצים, מצביעה על חוסר המודעות בקרב הציבור הרחב ומציעה פתרון:

אני מדברת על חוק שחובה לקבל חירשים למקומות עבודה, כמו בארצות הברית. בעל המפעל בארצות הברית הוא שומע; אם הוא לא מקבל לעבודה חירש, הוא משלם קנס. בישראל זה לא ככה. אין עבודה. לא עובדים. לדעתי הארגונים צריכים ליזום חוק, שחובה לקבל חירש. הזדמנות שווה.

במדינות אחרות שינתה חקיקה את פני הדברים, והיום הקהילה בישראל תולה את תקוותיה בשינוי המיוחל שיגיע דרך חקיקה ואכיפה.

רוב המשתתפות ציינו גם את תרומת הטכנולוגיה לשיפור חייהם של האנשים החירשים וכבדי השמיעה. טכנולוגיה משפיעה על התקשורת ועל היכולת של אנשים חירשים להיות מובנים וברורים בתוך עולם של שומעים ומדברים. גם הנשים המדברות בפיהן וגם הנשים המסמנות בידיהן רואות בטכנולוגיה המתקדמת בצעדי ענק אמצעי שיעמיד לרשות כל אדם את התקשורת הנגישה והמידית שהוא זקוק לה. הן מזכירות תוכנות, אמצעי תקשורת מתוקשבים וכמובן עזרי שמיעה משוכללים ומדויקים, מגוונים, ממוזערים וזולים יותר ויותר. גם זמינותם של אמצעים טכנולוגיים תוכל להיות מוסדרת בחקיקת נגישות מתאימה.

הזיקה החברתית והמחויבות הפוליטית לאנשי הקבוצה הרחבה – קהילת החירשים ואנשים עם לקות שמיעה – מפיקות מהנשים המשתתפות קול פונה ומגייס, קול מאמין ויוצר שינוי, שדרכו הן מסבירות לשומעיהן עוד ועוד אודות מקומן וחוייתן ומשתפות אותם בעולמן. נשים אלה, חירשות וכבדות שמיעה, בוחרות על פי רוב להציג את עצמן בהצהרה "אני אישה חירשת / כבדת שמיעה". הן דורשות לקחת חלק במעגל עבודה שוויוני, בסביבה מונגשת ומותאמת, הן מבחינה טכנולוגית הן מבחינת תודעה ציבורית; כזו שיהיה בה ידע כללי על לקויות שמיעה וידע פרטני על צרכי תפקודם של אנשים עם לקות שמיעה.

הן מתנגדות למבט הנורמטיבי, ההגמוני, הרואה בהן רק נשים עם לקות, המצמצם את מקומן להקשרים של אסון, אובדן, פגם או חוסר. דרך המבט הנורמטיבי מנוסחת התמודדותן כ"התגברות" ו"גבורה", על פי הדימוי הסטריאוטיפי של נכה-העל, אשר התגבר על המכשולים ועל כן מציג מראה מעוותת מול שאר הנכים, שלא הגיעו להישגים כאלה (קמה ופירסט, 2015, עמ' 207). אלה הם תפיסות ומושגים של החברה ההגמונית, המתארת את הנכה כחריג תמיד, וכלל אינה רואה את המכשול כמעשה ידיה שלה. המחסום האמיתי הוא הסטיגמה, הדעות הקדומות ואי החובה להעסיק ולקדם אנשים עם מגבלה.

דרך סיפוריהן של הנשים נרקם תהליך שבו הסיפור האישי ומתן העדות הופכים אמירה מייצגת, קבוצתית ופוליטית. דרך דבריהן אפשר להיווכח במעבר מלשון היחיד "אני" ללשון הרבים "אנחנו" ובמעבר מקולה של המספרת התמימה לקול של מספרת המודעת למשמעות הנוקבת והפוליטית של הסיפור, בעודה מספרת אותו. מה שהחל כדיווח על חוויה אישית הפך עד מהרה לדיבור על ציבור שלם – ציבור החירשים, ציבור המורות החירשות או ציבור התלמידים החירשים וכבדי השמיעה. האמירה הרחבה, המייצגת, שמביאות המשתתפות, מחזקת את התפיסה, הן במחקר והן בציבור, ולפיה אפשר להציב בהקשר של קבוצות מיעוט את עולמם של אנשים עם מוגבלות, על היבטיו החברתיים, התרבותיים והפוליטיים (Davis 1995; Sacks, 1989).

חשוב שמחקרים על אנשים עם לקויות יהיו חלק מהמאבק להפסקת הדיכוי בחייהם (Oliver, 1990). במחקר זה עלתה שוב ושוב אמירתן הקבוצתית והפוליטית של

המשתתפות בדבר חשיבות הנושא וחשיבות המעשה המחקרי. משתתפות המחקר תמכו בו והסכימו לספר את סיפוריהן האישיים. יתרה מזאת, בחירתן של 14 מתוך 20 המשתתפות להופיע בשמותיהן האמיתיים היא כאמור בחירה המודעת לחשיבות האמירה והייצוג העצמי-הקבוצתי ולכוחם במאבק לשינוי.

בציבור החירשים מייחסים, להערכתנו, חשיבות רבה לתודעת הציבור הרחב ולאמונות הרווחות בו כגורמים שיש ללמוד ולהכיר בדרך אל השינוי הרצוי. משתתפות המחקר הביעו את תחושתן שהחברה יוצאת נפסדת מכך שאין ציבור החירשים ולקויי השמיעה שותף שווה בעשייה בשוק העבודה ובחברה. למדתי כיצד לצד השינויים שנעשים בחוק בתחומים השונים בחרו המשתתפות, הרואות עצמן שליחות ושגירות של קבוצתן וקהילתן, לעשות מעשה. הן סיפרו על מלאכת ההסברה ועל יוזמות הנגשה ותיווך שלקחו על עצמן, אם כמעשה אישי ושגרתי ואם כמעשה פורמלי, מוסדי או ממלכתי. גם ארגוני החירשים לסוגיהם פועלים רבות, יחד ולחוד, כדי להביא לשינוי המודעות בקרב הציבור.

סימניו הבולטים של השינוי שחל בעשור האחרון ביחס החברה כלפי אנשים עם מוגבלות, לרבות חירשים וכבדי שמיעה, באים לידי ביטוי בעולם ההשכלה הגבוהה, בעקבות השינויים בחוק, ובכלל זה תקצוב שירותי הנגשה והתאמה מטעם ביטוח לאומי. בוגרי אקדמיה רבים עם מוגבלות רואים כיום במסלול האקדמי שעברו חלק טבעי בדרכם, והם מתמודדים בהצלחה עם מקצועות ותחומים חדשים במסגרות הלימודים האקדמיות.

מדבריהן של הנשים עלתה בבירור תביעה להכרה תרבותית, לשוויון אזרחי, לעשיית צדק, לביטול ההדרה הקולקטיבית והדיכוי ולמתן הזדמנויות שוות בחברה. כדי לאפשר למגזר זה לממש זכות שווה לעבודה והזדמנויות שוויוניות ומקדמות, יש לשנות דברים רבים. המשותף לסיפורי המשתתפות הוא שמצאו דרכי פעולה חלופיות לפריצת המחסומים ולהשתלבות בעולם העבודה. הן מנהלות מאבק יומיומי, הדורש נחישות וחזון אישי וקבוצתי. סיפוריהן הם סיפורו של המבט המפענח את יחסי הכוח, הרואה נכוחה את המחסומים ואת הכורח להסירם או לעקפם בעולם שבו נשים אלה נתפסות בעיקר דרך לקות השמיעה שלהן. הן עצמן רואות בלקות השמיעה "אי

יכולת" מזה וגורם המשייך אותן לקבוצה, למורשת של תרבות, תְּבָרוֹת ופעולה משותפת – קהילתית, חינוכית ופוליטית – מזה. אלה הם מקורותיו של פמיניזם של חזון (visionary feminism), כפי שכתבו עליו בל הוקס (hooks, 2000) וויקי שירן (2007).

נשים אלה הן מקור הידע והכוח: הן אלה שלומדות לפענח את צירי הכוח והדיכוי המשפיעים על חייהן, הן אלה שיודעות לשאת ולתת עמם, והן אלה שברוח חזון סוללות את הדרך ובוראות עולם חדש.

מקורות

אליהו, מ', מזור, ל', רוקניאן, ג' (2003). **הדרך שלנו – זהות ומעברים בחיי אדם חרש וכבד שמיעה**. תל אביב: המכון לקידום החרש בישראל, ג'וינט ישראל.

בן משה, ל', דלומי, א' ושלי, ס' (2016). מתווה ללימודי ביקורת מוגבלות פמיניסטיים בישראל. בתוך ש' מור, נ' זיו, א' קנטר, א' איכנגרין ונ' מזרחי (עורכים), **לימודי מוגבלות: מקראה** (עמ' 264-275). ירושלים: הוצאת מכון ון ליר והוצאת הקיבוץ המאוחד.

גופמן, א' (1983). **סטיגמה**. תל אביב: רשפים.

גור, ח' (1997). שוויון הזדמנויות ודיכוי: המקרה של החירשים. **עיונים בחינוך 2** (2), 213-205.

גורן, י' (25.5.2010). **סקר: שיעור האבטלה בקרב חירשים – כפול**. אוחר מ-
<http://www.nrg.co.il/online/1/ART2/111/314.html>

דגן-בוזגלו, נ' (2009). **במרתפי שוק העבודה: המשבר הכלכלי ושוק העבודה השני**. אוחר מאתר-

<http://hagada.org.il/>

דהאן-כלב, ה' (2002). מנוחשלות: עיוורון מגדרי בתיאוריות פוליטיות ושקיפות של נשים מזרחיות. **סוציולוגיה ישראלית**, 4 (2), 265-287.

דושניק, ל' וצבר בן-יהושע, נ' (2001). אתיקה של המחקר האיכותי. בתוך נ' צבר בן-יהושע (עורכת), **מסורות וזרמים במחקר האיכותי** (עמ' 343-368). אור יהודה: דביר.

דלומי תורתי, א' (2013). **"בין העולמות": סיפוריהן של נשים חירשות וכבדות שמיעה בעולם העבודה והחינוך בישראל**. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה. רמת גן: אוניברסיטת בר-אילן.

הולר, ר' (2014). אנשים עם מוגבלויות ומדינת הרווחה הישראלית: המקרה של עבודות דחק. **ביטחון סוציאלי**, 95, 39-76.

הראל, ר' (2007). ריאיון בתוכנית **הכל צפוי** עם ד"ר הוזמי בנימין, מנהל מכון טראמפ ללימודי המשך בנכויות התפתחותיות, בית איזי שפירא, בנושא "העסקת עובדים עם מוגבלויות". "הכל צפוי", קול ישראל.

ויזל, א' וזנדברג, ש' (2002). ליקויי שמיעה: חינוך תלמידים חירשים וכבדי שמיעה. בתוך עדה כהן (עורכת), **סוגיות בחינוך מיוחד, יחידה 8**. תל אביב: האוניברסיטה הפתוחה.

ורצברגר, ר' (2002). מסמך רקע לדיון בנושא נשים עם מוגבלויות. **דו"ח הוועדה לקידום מעמד האישה בכנסת**. ירושלים: הכנסת.

יזרעאלי, ד' (1999). המיגדור בעולם העבודה. בתוך ד' יזרעאלי, א' פרידמן, ה' דהאן-כלב, ח' הרצוג, מ' חסן, ח' נוה וס' פוגל-ביז'אווי (עורכות), **מין, מיגדר, פוליטיקה** (עמ' 167-215). תל אביב: הקיבוץ המאוחד.

ינאי, נ' (2007). שאלת המדע בפמיניזם – סנדרה הארדינג וסוגיית החקירה המדעית בפמיניזם. בתוך נ' ינאי, ת' אלמור, א' לובין ועמיתות (עורכות), **דרכים לחשיבה פמיניסטית: מקראה** (עמ' 351-391). תל אביב: האוניברסיטה הפתוחה.

סבירסקי, ש' (1990). **החינוך בישראל, מחוז המסלולים הנפרדים**. תל אביב: ברירות.

סבירסקי, ש' (1995). **זרעים של אי שוויון**. תל אביב: ברירות.

סבירסקי ש' ודגן-בוזגלו, נ' (2011). **יעדים לתיקון החינוך – לקראת קידום כלל התלמידים בישראל**. אוחר מ-

https://adva.org/wp-content/uploads/2015/02/edu_20111.pdf

סבוראי-פלג, ד' (2001). **"כמעט כמו משפחה" – מבט על קבוצת נשים חירשות כראי לקהילת החירשים**. עבודת גמר לתואר מוסמך. חיפה: אוניברסיטת חיפה, החוג לחינוך.

סמבול, ש' ובנימין, א' (2006). אימהות ועוני בישראל: מקומה של אימהות בחייהן של עובדות עניות. **סוגיות חברתיות בישראל: כתב עת לנושאי חברה**, 1, 31-63.

סמבול, ש' ובנימין, א' (2007). קיטועים מבניים ומגדריים של היסטוריית העבודה של נשים: הצמצום במבני ההזדמנויות של עובדות עניות. **סוציולוגיה ישראלית**, 9 (11), 5-37.

ספקטור-מרזל, ג' (2010). מגישה נרטיבית לפרדיגמה נרטיבית. בתוך ר' תובל-משיח וג' ספקטור-מרזל (עורכות), **מחקר נרטיבי: תאוריה, יצירה ופרשנות** (עמ' 45-80). ירושלים: מכון מופ"ת והוצאת מאגנס.

ספקטור-מרזל, ג' (2010א). מנגנוני בררה בטענה של זהות סיפורית: מודל לניתוח נרטיבים. בתוך ל' קסן ומ' קרומר-נבו (עורכות), **ניתוח נתונים במחקר איכותני** (עמ' 63-96). באר שבע: הוצאת הספרים של אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

סקר תעסוקה למיפוי המצב התעסוקתי של אנשים חירשים וכבדי שמיעה בעלי השכלה גבוהה והשכלה מקצועית תיכונית (2003). המכון לקידום החירש וארגון הגיוינט.

פלאוט, א' (2007). מה נשתנה? ההיסטוריה של מסגרות החינוך לתלמידים עם ליקוי בשמיעה בישראל, 1932-2005. תל אביב: מכון מופ"ת.

קיש, ש' (2000). "שיח חירשים": הבניה חברתית של חירשות בקהילה בדויות בנגב. עבודת גמר לקראת תואר מוסמך. תל אביב: אוניברסיטת תל אביב.

קמה, ע' ופירסט, ע' (2015). על ההדרה – ייצוגים תקשורתיים של "אחרים". תל אביב: רסלינג.

קרומר-נבו, מ' (2006). נשים בעוני – סיפורי חיים: מגדר, כאב, התנגדות. תל אביב: הקיבוץ המאוחד.

שירן, ו' (2007). לפענח את הכוח, לברוא עולם חדש. בתוך ש' ליר (עורכת), לאחותי – פוליטיקה פמיניסטית מזרחית (עמ' 25-41). תל אביב: בבל.

שקדי, א' (2003). מילים המנסות לגעת: מחקר איכותני – תיאוריה ויישום. תל אביב: אוניברסיטת תל אביב, הוצאת רמות.

Adrienne (2004). I love going to work. In: M. G. Mason (Ed.), *Working against odds: Stories of disabled women's work lives* (pp. 121-130). Lebanon, New Hampshire: Northeastern University Press.

Bat-Chava, Y. (1994). Group identification and self-esteem of deaf adult. *Personality and social psychology bulletin*, 20 (5), 494-502.

Bowe, F. G. (2004). Economics and adults identified as low-functioning deaf. *Journal of Disability Policy Studies*, 15 (1), 43-49.

- Charlton, I. J. (1998). *Nothing about us without us – Disability oppression and empowerment*. Berkeley: University of California Press.
- Cinamon, R. G., Most, T., & Michael, R. (2008). Role salience and anticipated work-family relations among young adults with and without hearing loss. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 13 (3), 351-361.
- Clandinin, D. J. & Connelly, F. M. (2000). *Narrative inquiry: Experience and story in qualitative research*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Davis, J. L. (1995). *Enforcing normalcy: Disability, deafness and the body*. London: Verso.
- DeVault, L. M. (1999). Ethnicity and expertise racial-ethnic knowledge in sociological research. In M. L. DeVault (1999). *Liberating method, feminism and social research* (pp. 84-104). Philadelphia: Temple University Press.
- Edwards, R. (1993). An education in interviewing: Placing the researcher and the research. In C. M. Renzetti & R. M. Lee (Eds.), *Researching sensitive topics* (pp. 181-196). London: Sage.
- Eliane G. J. & Boyle S. J. (2011). Working with translators and interpreters in research: Lessons learned. *Journal of Transcultural Nursing*, 22 (2), 109-115.
- Friedner, M. (2008). Identity formation and transnational discourses: Thinking beyond identity politics. *Indian Journal of Gender Studies*, 15 (2), 365-385.
- Garland-Thomson, R. (2002). Integrating disability, transforming feminist theory. *National Women's Studies Association Journal*, 14 (3), 1-32.

- Garland-Thomson, R. (2005). Feminist disability studies. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30 (2), 1557-1587.
- Halai, N. (2007). Making use of bilingual interview data: some Experience from the field. *The Qualitative Report*, 12 (3), 344-355.
- Harding, S. (1991). *Whose science? Whose knowledge? Thinking from women's lives*. Ithaca: Cornell University Press.
- Hill-Collins, P. (1990). *Black feminist thought*. London: Harper Collins Academic.
- hooks, b. (1990). Choosing the margin as a space of radical openness. In *Yearning: Race, gender, and cultural politics* (pp. 145-154). Boston: South End Press.
- hooks, b. (2000). *Feminist theory – From margin to center*. Boston: South End Press.
- Kisch, S. (2007). Disablement, gender, and deafhood among the Negev Arab-Bedouin. *Disability Studies Quarterly*, 27 (4), 1-17.
- Ladd, P. (2003). *Understanding deaf culture – In search of deafhood*. Clevedo: Multilingual Matters.
- Lane, H. (1984). *When the mind hears: A history of the deaf*. New York: Random house.
- Lloyd, M. (2001). The politics of disability and feminism: Discord or synthesis? *Sociology*, 35 (3), 715-728.
- Lussier, R. N., Say, K., & Corman, J. (2000). Need satisfaction of deaf and hearing employees. *The Mid-Atlantic Journal of Business*, 36 (1), 47-60.

- Mason, M. G. (Ed.). (2004). *Working against odds: Stories of disabled women's work lives*. Lebanon, New Hampshire: Northeastern University Press.
- Matt, B. S. (2008). Nurses with disabilities: Self-reported experiences as hospital employees. *Qualitative Health Research*, 18 (11), 1524-1535.
- Morris, J. (1991). *Pride against prejudice: Transforming attitudes to disability*. London: The Women's Press.
- Oliver, M. (1983). *Social work with disabled people*. Basingstoke: Macmillan.
- Oliver, M. (1990). *The politics of disablement*. London: MacMillan Press.
- Oliver, M. (1996). *Understanding disability: From theory to practice*. London: Macmillan Press.
- Olney, M. & Brockelman, F. K. (2003). Out of the disability closet: Strategic use of perception management by students with disabilities. *Disability and Society*, 18 (1), 35-50.
- Padden, C. & Humphries, T. (2005). *Inside deaf culture*. Cambridge: Harvard University Press.
- Reinharz, S. (1992). *Feminist methods in social research*. New York: Oxford University Press.
- Riddick, B. (2003). Experiences of teachers and trainee teachers who are dyslexic. *International Journal of Inclusive Education*, 7 (4), 389-402.
- Sacks, O. (1989). *Seeing voices*. New York: Vintage Books.

- Samuels, E. (2003). My body, my closet-invisible disability and the limits of coming-out discourse. *GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies*, 9 (1-2), 233-255.
- Shakespeare, T. (2006). *Disability right and wrongs*. New York and London: Routledge.
- Thoutenhoofd, E. (1998). Method in a photographic enquiry of being deaf. *Sociological Research Online*, 3 (2).
- Tororei, S. K. (2009). The right to work: A strategy for addressing the invisibility of persons with disability. *Disability Studies Quarterly*, 29 (4), 12-22.
- Ubide, J., Huntington, J., & Warburton, D. (2002). Inequalities in access to healthcare faced by women who are deaf. *Health and Social Care in the Community*, 10 (4), 247-253.
- Valle, W. J., Solis, S., Volpitta, D., & Connor, D. J. (2004). The disability closet: Teachers with learning disabilities evaluate the risks and benefits of 'coming out'. *Equity & Excellence in Education*, 37, 4-17.
- Weisel, A. & Cinamon, R. G., (2005). Hearing, deaf and hard-of-hearing Israeli adolescents' evaluations of deaf men and deaf women's occupational competence. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 10 (4), 376-389.
- Wendell, S. (1996). *The rejected body: Feminist philosophical reflections on disability*. New York: Routledge.