

נציבות
שוויון
הזדמנויות
בעבודה



משרד הכלכלה
אגף אס"מ

סקר תחושות וחוויות האפליה של מועסקים מקהילת הלהט"ב בשוק העבודה בישראל

דוח מסכם | 2014

חנה קופפר

תחושות וחוויות האפליה של להט"ב בשוק העבודה בישראל

1. תמצית הממצאים

בראשית שנת 2014, נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה ערכה בקרב חברי קהילת הלהט"ב סקר חלוצי וראשון מסוגו בישראל, הבוחן תפיסות וחוויות של אפליה, עמדות ביחס לגיוון תעסוקתי וכן את הידע של חברי הקהילה על אודות הזכויות שלהם בשוק העבודה. להלן עיקרי הממצאים מן הסקר:

- **מאפיינים דמוגרפיים:** בסה"כ ענו על הסקר 457 מועסקים ומחפשי עבודה, מהם 46% הומוסקסואלים, 25% לסביות, 18% טרנסג'נדרים ועוד קרוב לעשירית (8%) בי-סקסואלים/ות.

- שלושה רבעים בקירוב מהמשיבים דיווחו שהם בני 35 ומטה, עוד כחמישית בני 44-35 והשאר (6%) בני 54-45. הגיל הממוצע במדגם עמד על 31.3.

- מבחינת רמת ההשכלה, 60% בקירוב ציינו שרכשו השכלה אקדמית, 7% הם בעלי השכלה על-תיכונית ועוד עשירית בעלי תעודת בגרות.

- **מאפיינים תעסוקתיים:** הרוב המכריע של המשיבים (85%) דיווחו שהם עובדים כיום והשאר ציינו שעבדו בשנה האחרונה. שני שלישים עובדים במשרה מלאה ושליש במשרה חלקית. כמו כן, שני שלישים בקירוב (61%) ציינו שהם משתייכים למגזר הפרטי, כרבע (26%) למגזר הציבורי והשאר (13%) עובדים בעמותות ללא כוונת רווח.

- מבחינת רמת ההשתכרות, למעלה ממחצית (56%) ציינו שהם מרוויחים מעט או הרבה מתחת לממוצע. עוד כעשירית (11%) דיווחו שהם מרוויחים שכר דומה לממוצע ושליש משתכרים מעט או הרבה מעל לממוצע.

- בקרב ההומוסקסואלים, הלסביות והבי-סקסואלים/ות שיעור בעלי משלח יד האקדמיים ומשלחי היד החופשיים והטכניים היה גבוה באופן ניכר מבקבוצת הטרנסג'נדרים. בכל הקבוצות, בין רבע לשליש ציינו

שהם עובדים במשלחי יד פקידותיים ועוד שיעור בלתי מבוטל (28%-13%) דיווחו שהם מועסקים כסוכנים, עובדי מכירות ועובדי שירותים. כמו כן, בולט במיוחד השיעור הגבוה (11%) של טרנסג'נדרים המועסקים כעובדים בלתי מקצועיים.

- **תפיסות כלליות על אודות אפליה של להט"ב:** רוב מכריע מהמשיבים סבר שחברי קהילת הלהט"ב סובלים מאפליה בשוק העבודה, במידה בינונית עד רבה מאד, בייחוד בשלבים הבאים: בקבלה לעבודה (79.8%), ביחס באופן כללי (70.7%), באירועים במקום העבודה (70.1%), בקידום בעבודה (69.1%) ובתהליך חיפוש העבודה (68.3%).

- אנשים המזדהים כטרנסג'נדרים סברו שהקהילה סובלת מאפליה בשוק העבודה בשיעורים גבוהים הרבה יותר משאר משתתפי הסקר, בייחוד בשלב הקבלה לעבודה (95.2%), ביחס באופן כללי (95.1%), בשלב חיפוש העבודה (91.8%), באירועים במקום העבודה (89.3%) ובפיטורים או באיום בפיטורים (89%).

- **חוויות אישיות של אפליה בעבודה:** ההומוסקסואלים, לסביות ובי-סקסואלים/ות דיווחו בשיעורים משמעותיים על כך שחוו אפליה בשוק העבודה במידה בינונית עד רבה מאד, בייחוד ביחס באופן כללי (30.7%), בשלב הקידום בעבודה (25.4%), ובשלב הקבלה לעבודה וחיפוש העבודה (19.3%-18.1% בהתאמה).

- בקרב טרנסג'נדרים נרשמו שיעורים גבוהים הרבה יותר של חוויות אפליה בשוק העבודה, במידה בינונית עד רבה מאד, בייחוד ביחס באופן כללי (70.2%), בקבלה לעבודה (68.7%) בשלב חיפוש העבודה (65.5%) ובקידום בעבודה (63.3%). פערים בדיווח על חוויות של אפליה בשוק העבודה התגלעו גם בין בעלי משלחי יד ברמת השתכרות גבוהה לבעלי משלחי יד ברמת השתכרות נמוכה.

- אצל טרנסג'נדרים/ות נתון זה גבוה הרבה יותר. מחצית בקירוב (44%) דיווחו על היעדרויות מהעבודה לפעמים, לעתים קרובות או קרובות מאד ועוד עשירית ציינו שהם נעדרים לעתים רחוקות כתוצאה מההכרח להתמודד עם אפליה והתנהגות פוגענית.
- **עמדות ביחס לגיוון תעסוקתי:** שני שלישים בקירוב (61%) ציינו שהם מעדיפים כמה שיותר גיוון ועוד רבע העדיף גיוון במידה מתונה. כלומר, בסה"כ 86% מהנבדקים ציינו שהם מעדיפים גיוון במידה כלשהי.
- **בנוגע להיבטים שבהם גיוון תורם למקום העבודה,** בארבעה מתוך חמישה תחומים שנבדקו בשאלון בין 90% ל-97% סברו שגיוון תעסוקתי תורם להם במידה בינונית עד רבה מאד: עידוד חדשנות ויצירתיות (96.9%), שיפור השירות ללקוחות מקבוצות שונות (95.7%), שיפור איכות העבודה (90.6%) והעלאת שביעות הרצון של כלל העובדים (89.1%).
- לגבי **המצב בפועל**, מדיווח הנבדקים עולה שבלמעלה ממחצית (54%) ממקומות העבודה קיים גיוון אוכלוסיות במידה בינונית עד רבה מאד, אולם ב-42% מהם קיים גיוון מועט או שאין גיוון כלל. זאת ועוד, 60% מקרב המשיבים סברו שביחס למצב לפני 5 שנים חל שיפור במידה בינונית עד רבה מאד.
- **היכרות עם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה:** 80% מקרב המשיבים ציינו שהם מכירים את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, באופן מלא (26%) או חלקי (54%). עוד חמישית דיווחו על היעדר היכרות מוקדמת עם החוק. מקרב אלו שלהם היכרות עם החוק, למעלה משלושה רבעים (79%) ציינו שבמקום העבודה שלהם שומרים על החוק במידה בינונית עד רבה מאד.
- **היכרות עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה:** כשליש (31%) מקרב המשיבים העידו ששמעו בעבר או שיש להם היכרות מוקדמת עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. מתוך אלו שציינו שהם מכירים את נציבות השוויון ופועלה, למעלה ממחצית (57%) סברו שהנציבות נותנת מענה הולם לקהילת הלהט"ב, במידה בינונית עד רבה מאד.
- **חוויות של התנהגות פוגענית בעבודה:** הומוסקסואלים, לסביות ובי-סקסואלים/ות ציינו שסבלו בשיעורים ניכרים מהומור על חשבונם במקום העבודה, וכן מהטרדות, כינויי גנאי או איומים מילוליים. התנהגות זו נחוותה בעיקר מצד עמיתים לעבודה, שכן 40.7% דיווחו שסבלו מהומור על חשבונם מצד עמיתים, לפעמים, לעתים תכופות או כל הזמן, ורבע בקירוב (23.4%) ציינו שסבלו מהתנהגות זו מצד הממונה.
- לגבי טרנסג'נדרים נמצא, ש-57.7% סבלו מהומור על חשבונם מצד העמיתים במקום העבודה, וש-42% ו-40.5% בהתאמה ספגו הטרדות, כינויי גנאי או איומים מצד עמיתים לעבודה ונדרשו להתלבש בהתאם למין המקורי, לפעמים, לעתים תכופות או כל הזמן. התנהגויות פוגעניות נוספות שבלטו בשכיחותן ביחס לטרנסג'נדרים/ות הן חשש מפני הטרדות בשירותים (33.4%), הומור על חשבונם מצד הממונה (32.1%), הטרדה מינית מצד עמיתים (28.6%) והטרדות, כינויי גנאי או איומים מילוליים מצד הממונה (21.5%).
- **השלכות האפליה בעבודה:** בקרב הומוסקסואלים, לסביות ובי-סקסואלים/ות, כחמישית (21%) מהמשיבים ציינו שסבלו מאפליה במידה בינונית עד רבה מאד, ומקרב אלו שציינו שחוו אפליה במידה כלשהי (45%), שני שלישים בקירוב (60.4%) ציינו שהיתה ירידה בשביעות הרצון שלהם, 39.6% דיווחו על פגיעה בתפקוד בעבודה ו-37.9% ציינו שמצבם הפיזי או הנפשי הידרדר - כל זאת במידה בינונית עד רבה מאד.
- בקבוצת הטרנסג'נדרים/ות נרשמו שיעורים גבוהים אף יותר, שכן למעלה ממחצית (57%) דיווחו שחוו אפליה בתעסוקה, במידה בינונית עד רבה מאד. מבין אלו שדיווחו על אפליה במידה כלשהי (80%), 83.6% סברו שחוויות אלו פגעו בשביעות הרצון שלהם ממקום העבודה, למעלה משלושה רבעים (77.2%) ציינו שהתפקוד שלהם בעבודה נפגע, ושיעור דומה (74.6%) דיווח על הידרדרות במצב הפיזי או הנפשי.
- **היעדרויות מהעבודה:** מקרב הומוסקסואלים, הלסביות והבי-סקסואלים-/ות כעשירית דיווחו על היעדרויות לפעמים, לעתים קרובות או קרובות מאד, ועוד עשירית דיווחו שהם נעדרים לעתים רחוקות, בזיקה לאפליה שחוו.

2. רקע

2.1 חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ונציבות השוויון

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה מתייחס למספר קבוצות שחשופות תדירות לאפליה ואוסר את אפלייתן מעילות שונות, בהן מגדר ונטייה מינית. החוק קובע, כי אפליה יכולה להתקיים החל משלב כניסת העובד/ת לשוק העבודה ועד לצאתו/ה ממנו, בקבלה לעבודה, בתנאי העבודה, בקידום בעבודה, ביחס להכשרה או להשתלמות מקצועית ובפיטורין או בהטבות פרישה.

נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה אמונה על אכיפת חוקי השוויון בעבודה במישור האזרחי. לנציבות סמכויות אכיפה משפטיות מגוונות, לרבות הסמכות לטפל בפניות של עובדים/ות בגין אפליה בעבודה, הסמכות לבקש ממעסיקים להעביר לה נתונים, הסמכות להגיש תביעות משפטיות בשמה או בשם תובע אחר, וכן להתייצב כידיד בית הדין בהליכים משפטיים רלוונטיים. באפיק ההסברתי, לנציבות הסמכות לנקוט בפעולות של הסברה והדרכה על מנת להעלות את המודעות הציבורית לערך השוויון ולצורך במניעת אפליה.

2.2 קהילת הלהט"ב בשוק העבודה

קהילת הלהט"ב בישראל גדלה ומפתחת באופן תמידי. בשנים האחרונות, היא החלה לקבל מקום של ממש בשיח הציבורי והחברתי-תרבותי באמצעות הגשת תביעות לבית הדין לצורך כינון הזכויות של חברי הקהילה בתחומי חיים שונים, קיום פעילויות הסברה במרחב הציבורי ועריכת כנסים וימי עיון. חרף כל זאת, עד היום כמעט ולא התקיים דיון ציבורי על מקומה של קהילת הלהט"ב בשוק העבודה (למעט באמצעות מאמרים משפטיים שנכתבו בהתבסס על פסקי דין מובילים בתחום).

בחול"ל קיימים כמה ארגונים מרכזיים העוסקים בזכויות קהילת הלהט"ב בכלל ובתחום התעסוקה בפרט: ה-Human Right Campaign (HRC) - ארגון זכויות אדם אמריקאי המונה כמיליון וחצי חברים וחברות ופועל לקידום זכויות ומיגור האפליה נגד הקהילה בתחומים שונים, בין

השאר, באמצעות חינוך והגברת הידע המחקרי הקיים לגבי אוכלוסייה זו. בתחום התעסוקה, ה-HRC מפרסם מידי שנה את ה-Corporate Equality Index¹, שהוא סקר המעסיקים הגדול והרחב ביותר בארה"ב, המתמקד בשילוב ראוי של להט"ב בשוק העבודה. הסקר נערך בקרב חברות ה-Fortune 500 ומשמש כבסיס ליצירת מדד שבו מדורגות חברות אלו בהיבטים שונים, שעניינם מניעת אפליה וקידום שוויון הזדמנויות בתעסוקה לקהילה. בשנת 2013, 252 חברות ממגוון התעשיות והאזורים הגיאוגרפיים במדינה השיגו ציון מקסימלי בסקר (100).

בשנים האחרונות, האיחוד האירופי החל אף הוא לפעול בנושא של אפליית להט"ב, בעיקר בהיבט של איסוף נתונים. כך, בשנת 2013 נערך לראשונה ה-EU LGBT Survey². הסקר בחן את מצבם של חברי הקהילה הגאה ב-28 מדינות ה-EU, במגוון תחומי חיים, לרבות תעסוקה. על הסקר השיבו 93,079 חברים מהקהילה הגאה בכל המדינות גם יחד. בתחום התעסוקה, ממצאי הסקר לימדו שבין 16% (בי-סקסואלים/ות) ל-29% (טרנסג'נדרים) מהמשיבים חשו מופלים או מוטרדים בעת חיפוש עבודה או במקום העבודה, בשנה שקדמה לביצוע הסקר. עוד ניתן ללמוד, שהסיבות לאי דיווח בגין מקרים של הטרדה או אפליה היו רבות ומגוונות, אולם הסיבות השכיחות ביותר היו התחושה שהדיווח לא ישנה דבר (59%); השכיחות הגבוהה של התופעה, המייתרת את הטעם בדיווח (44%); חוסר הרצון לחשוף את זהות המגדר/הנטייה המינית (37%); החשש שלא יתייחסו ברצינות לתקרית (37%); חוסר במידע לגבי האופן שבו ניתן לדווח או הגוף המטפל באירועים מסוג זה (30%) ועוד.

בין המדינות שבהן נרשמו השיעורים הגבוהים ביותר של להט"ב החשים מופלים נמצאות קפריסין (30%), ליטא (27%), לטביה (27%), קראטיה ובולגריה (26% בכל אחת מהן). מנגד, במדינות אחרות נרשמו שיעורים נמוכים יחסית של מדווחים על תחושות וחוויות אפליה מחמת זהות מגדר או נטייה מינית. אלו הן דנמרק (11%), הולנד והרפובליקה הצ'כית (13% בכל אחת), פינלנד ובלגיה (15% בכל אחת).

נוסף על האיחוד האירופי, קיימים באירופה גופי שוויון פרטניים שנתנו את הדעת זה מכבר על מצבה של קהילת הלהט"ב ועל הצורך בגיבוש ובהתוויית מדיניות שתסדיר את

1 Human Rights Campaign Foundation (2013). Corporate Equality Index 2013. Washington: Human Rights Campaign.

2 European Union Agency for Fundamental Rights (2013). European Union Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Survey: Results at a Glance. Survey. http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_en.pdf.

3 למידע נוסף על אודות פעילותם של גופי השוויון באירופה: Equinet (2013). Equality Bodies Promoting Equality and Non-Discrimination for LGBT People. http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/lgbti_perspective_english_.pdf

בחינת תחושות וחוויות האפליה של להט"ב בשוק העבודה, לרבות התייחסות למידת השכיחות ולדפוסי התופעה בשלבים שונים בתעסוקה - קבלה לעבודה, תנאי עבודה, יציאה להכשרות, קידום ופיטורים מהעבודה, ולהישנותן של התנהגויות פוגעניות מסוגים שונים.

בדיקת רמת והיקף הידע של האוכלוסייה לגבי זכויותיה, לרבות היכרות עם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ועם נציבות השוויון.

איסוף נתונים דמוגרפיים על המרואיניים, כולל זהות מגדר ונטייה מינית, גיל, לאום, רמת דתיות, השכלה, אזור מגורים, מיקום גיאוגרפי של מקום העבודה, רמת השתכרות ותחום עיסוק.

3.2 שיטת המחקר

בישראל כיום לא נאסף מידע סטטיסטי על אודות נטייה מינית וזהות מגדר, כך שביצוע הסקר דרש בנייה של מאגר נבדקים. לצורך בניית המאגר, נשלחה לנבדקים פוטנציאליים פנייה באינטרנט, הן דרך רשימות הקשר של ארגוני הקהילה הגאה והן באמצעות הרשתות החברתיות.

שלב איסוף הנתונים התחלק לשניים. בחלקו הראשון נאספו מספרי טלפון של חברי הקהילה שהביעו עניין בהשתתפות בסקר, ואלה נסקרו באמצעות שאלון טלפוני. בחלקו השני, גרסה מקוונת של שאלון הסקר הופצה באמצעות האינטרנט. בסה"כ, השתתפו בסקר 457 משיבים מקהילת הלהט"ב.

הזכויות של חברי הקהילה ואת אמצעי האכיפה במקרים של הפרת זכויות, בהם נציבויות השוויון בבריטניה, גרמניה, אוסטרליה, פינלנד וסרביה⁴. גוף שוויון בולט בעבודתו בתחום זה הוא נציבות השוויון בצפון אירלנד (Equality Commission for Northern Ireland - ECNI), שבשנת 2011 הוסיפה זהות מגדר ונטייה מינית לעילות האפליה שנבחנות במסגרת סקרי האפליה שלה, ובשנת 2013 פרסמה מסמך מדיניות⁵ המתבסס בהמלצותיו על ממצאי הסקר האחרון⁶. במסמך המדיניות נקבעו התחומים שבהם יש לתעדף פעולות לקידום שוויון ולחיגור אפליה כלפי להט"ב ונוסחו המלצות ליעדים אסטרטגיים בתחומים שונים, לרבות תעסוקה.

עד כה, בישראל לא נערך סקר או מחקר שאסף וניתח נתונים על אודות מצבה של קהילת הלהט"ב בשוק העבודה. משום כך לא קיים גוף ידע סודר בנושא שעליו ניתן להתבסס לצורך גיבוש והתוויית מדיניות, בניית מענים ותכניות, ופרסום עמדות וחוות דעת משפטיות. לאור כל זאת, בראשית שנת 2014 נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ערכה סקר חלוצי וראשון מסוגו בישראל, הבוחן את תפיסות וחוויות האפליה של חברים מקהילת הלהט"ב בשוק העבודה, את עמדותיהם ביחס לגיוון תעסוקתי, וכן את הידע שלהם על אודות זכויותיהם בשוק העבודה.

3. מערך המחקר

3.1 מטרות הסקר

בחינת תפיסות ועמדות של להט"ב ביחס לדפוסי האפליה של קבוצה זו בשלבים שונים בתעסוקה.

4 Equality Commission for Northern Ireland (2013). Promoting Sexual Orientation Equality: Priorities and Recommendations. http://www.some-ni.co.uk/content-directory/uploads/2013/10/ECNI_Policy_Doc.pdf

5 Equality Commission for Northern Ireland (2011). Do You Mean Me? Discrimination: Attitudes and Experience in Northern Ireland. <http://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Delivering%20Equality/Eq-Awareness-ExecutiveSummary.pdf>

4. ממצאים

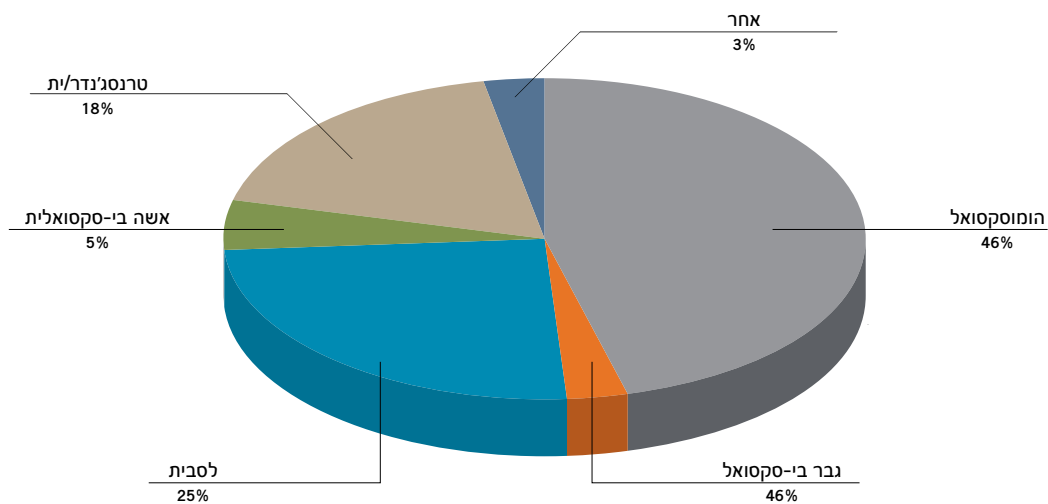
4.1 מאפיינים דמוגרפיים

על מנת לבחון את ההבדלים בין מצבן של קבוצות שונות בתוך הקהילה, המשיבים סווגו לפי הנטייה המינית וזהות המגדר שלהם. מקרב כלל המשיבים, 46% ציינו שהם הומוסקסואלים, רבע דיווחו שהן לסביות, כחמישית (18%)

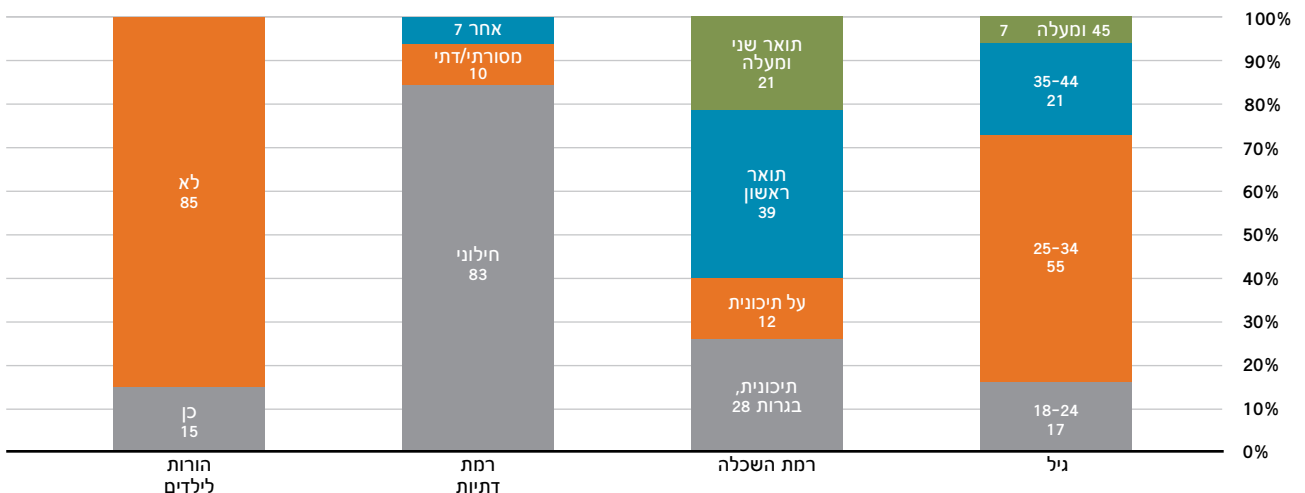
הגדירו עצמם כטרנסג'נדרים ועוד קרוב לעשירית (8%) - בי-סקסואלים/ות (תרשים 1).

נוסף על הנטייה המינית וזהות המגדר, נבדקו מאפיינים דמוגרפיים כמו גיל, רמת השכלה, רמת דתיות והורות לילדים. מתרשים 2 עולה, ששלושה רבעים בקירוב מהמשיבים הם בני 35 ומטה, עוד כחמישית בני 44-35 והשאר (6%) בני 54-45. הגיל הממוצע של המדגם עמד על 31.3.

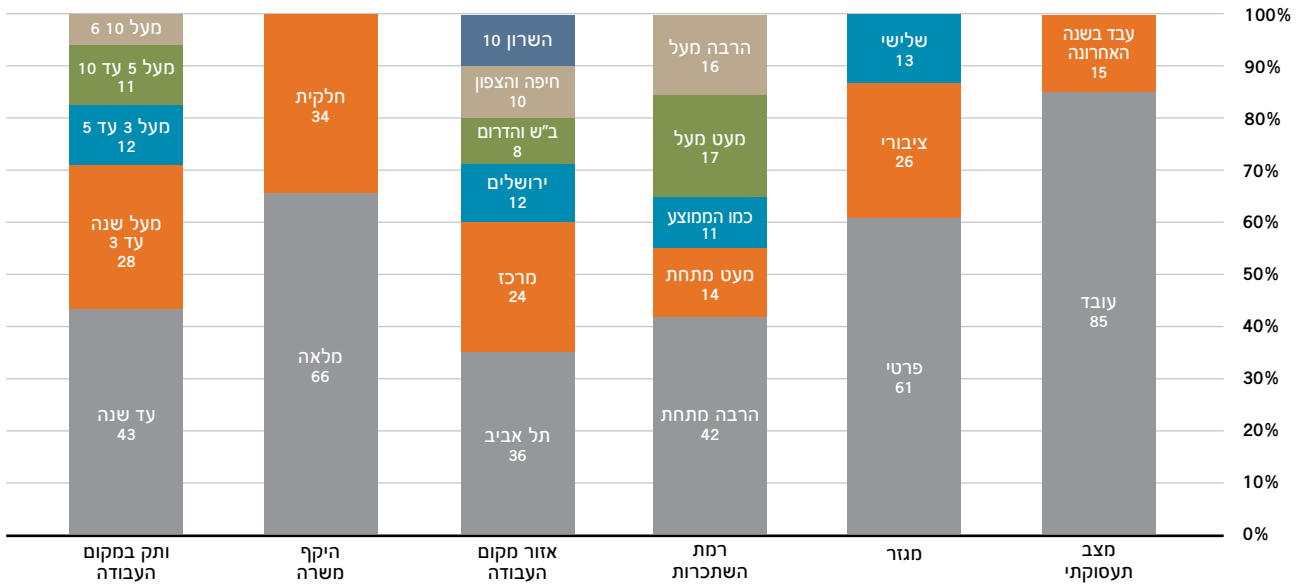
תרשים 1: נטייה מינית וזהות מגדר



תרשים 2: מאפיינים דמוגרפיים נוספים (אחוזים)



תרשים 3: מאפיינים תעסוקתיים (אחוזים)



שהשיעור הגדול במיוחד של משתכרים מתחת לממוצע, חרף העובדה שכ-60% הם בעלי השכלה על-תיכונית או אקדמית, עשוי להעיד על קושי של אוכלוסייה זו למצוא את הפוטנציאל המקצועי שלה באמצעות השתלבות בתעסוקה איכותית שבצידה שכר גבוה.

ממצא נוסף שעשוי לחזק את ההנחה הזו הוא העובדה ששיעור ניכר (43%) הוא בעל ותק של עד שנה במקום העבודה. אמנם אוכלוסיית הסקר צעירה למדי, אך גם בהינתן גילה הצעיר, חוסר היכולת לצבור ותק במקום העבודה עלול להעיד על קושי בהשתלבות ארוכת טווח שתאפשר קידום ופיתוח מקצועי.

בחינה של מאפייני התעסוקה עבור כל קבוצה בנפרד (לוח 1) מלמדת, שהומוסקסואלים ולסביות עובדים בשיעורים גבוהים יותר מאשר שתי הקבוצות האחרות (בי-סקסואלים/וטרוסג'נדרים/וט), כאשר שיעור הטרוסג'נדרים שדיווחו שהם מועסקים בעת עריכת הסקר נמוך משמעותית מבשאר הקבוצות ומגיע ל-68% בלבד. גם מבחינת היקף המשרה ניכר פער בין הומוסקסואלים ולסביות לבי-סקסואלים/וט וטרוסג'נדרים. מעניין לא פחות הוא הפער ברמת ההשתכרות בין הקבוצות השונות.

מבחינת רמת ההשכלה, 60% דיווחו שרכשו השכלה אקדמית, למעלה מעשירית ציינו שהם בעלי השכלה על-תיכונית ועוד מעט יותר מרבע - בעלי השכלה תיכונית או תעודת בגרות. בנוסף, הרוב המכריע (83%) הגדיר עצמו כחילוני, 7% מסורתיים, 3% דתיים ו-7% אחר⁶. לבסוף, 85% מהמשיבים על הסקר ציינו שאין להם ילדים, והשאר דיווחו שהם הורים לילדים מקשר הטרוסקסואלי קודם (4%) או עם בן/בת הזוג הנוכחיים (9%).

4.2 מאפיינים תעסוקתיים

הרוב המכריע של המשיבים (85%) ציין שהוא עובד כיום והשאר עבדו בשנה האחרונה. שני שלישים דיווחו על עבודה במשרה מלאה ושליש על עבודה במשרה חלקית. כמו כן, שני שלישים בקירוב (61%) ציינו שהם משתייכים למגזר הפרטי, כרבע (26%) למגזר הציבורי והשאר (13%) עובדים בעמותות ללא כוונת רווח.

מבחינת רמת ההשתכרות, למעלה ממחצית (56%) ציינו שהם מרוויחים מעט או הרבה מתחת לממוצע. עוד כעשירית (11%) דיווחו שהם מרוויחים שכר דומה לממוצע ושליש משתכרים מעט או הרבה מעל הממוצע. ייתכן

6 בקטגוריית "אחר" נכללו אתאיסטים, חסרי דת וכיו"ב.

לוח 1: מאפיינים תעסוקתיים לפי תת-קבוצות

טרנסג'נדרים/ות	בי-סקסואלים/ות	לסביות	הומוסקסואלים		
68%	82%	90%	91%	עובד	מצב תעסוקתי
32%	18%	10%	9%	לא עובד	
62%	61%	70%	76%	מלאה	היקף משרה
38%	39%	30%	24%	חלקית	
86%	75%	48%	43%	מתחת למוצע	רמת השתכרות
4%	3%	13%	14%	כמו הממוצע	
10%	22%	39%	43%	מעל למוצע	

מאפיין תעסוקתי נוסף שנבדק הוא משלח היד של המשיבים על הסקר. מלוח 2 ניתן ללמוד על פערים בין הקבוצות השונות במשלחי היד. כך, לדוגמא, אפשר לראות שבקרב ההומוסקסואלים, הלסביות והבי-סקסואלים/ות שיעור בעלי משלחי היד האקדמיים ומשלחי היד החופשיים והטכניים היה גבוה באופן ניכר מבקבוצת הטרנסג'נדרים. בשתי הקבוצות הראשונות אף נרשם אחוז קטן (4%-3%) של מועסקים בתפקידי ניהול, מה שלא נמצא בשתי הקבוצות האחרונות. חשוב להדגיש, שבכלל הקבוצות בין רבע לשליש ציינו שהם עובדים במשלחי יד פקידותיים ועוד שיעור בלתי

אצל ההומוסקסואלים ניכר שקיים איזון מלא בין שיעור המשתכרים מתחת למוצע למשתכרים מעל למוצע (43% בכל קטגוריה). בקרב הלסביות המאזן מעט משתנה "לטובת" המשתכרות מתחת למוצע, המהוות חציית בקירוב מהקבוצה, אולם מדאיג אף יותר מצבם של חברי שתי הקבוצות הנוספות. בקרב הבי-סקסואלים/ות, רבע העידו כי הם מרוויחים מתחת למוצע ורק מעט יותר מחמישית (22%) - מעל למוצע. מגמה זו חריפה יותר אצל טרנסג'נדרים, שמקרבם 86% דיווחו שהם מרוויחים מתחת למוצע ורק 10% מעל למוצע.

לוח 2: משלחי יד, לפי תת-קבוצות

כל האוכלוסייה	טרנסג'נדרים/ות	בי-סקסואלים/ות	לסביות	הומוסקסואלים	
24%	9%	22%	27%	28%	בעלי משלח יד אקדמי
22%	23%	31%	19%	23%	בעלי מקצועות חופשיים וטכניים
3%	0%	0%	3%	4%	מנהלים
30%	28%	25%	35%	30%	עובדי פקידות
17%	28%	19%	14%	13%	סוכנים, עובדי מכירות ועובדי שירותים
0%	0%	0%	0%	0%	עובדים מקצועיים בחקלאות
0%	1%	0%	0%	1%	עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי, ועובדים מקצועיים אחרים
4%	11%	3%	2%	1%	עובדים בלתי מקצועיים

לעומת 19%), אך גם קיים שיעור גבוה יותר של בעלי מקצועות חופשיים וטכניים (23% לעומת 15.4%). לעומת זאת ניכר, ששיעור הטרנסג'נדרים בעלי משלח יד אקדמי נמוך מאשר באוכלוסייה הכללית (9% לעומת 14.5%), וכן שיעור העובדים הבלתי מקצועיים גבוה משיעורם של אלה באוכלוסייה הכללית (11% לעומת 8.2%). לבסוף, ניכר כי שיעור המאיישים תפקידי ניהול באוכלוסייה הכללית הוא יותר מכפול מאשר בקרב הלהט"ב, באופן ממוצע (7.6% ו-3%, בהתאמה).

4.3 תפיסות כלליות על אודות אפליה של להט"ב בשוק העבודה

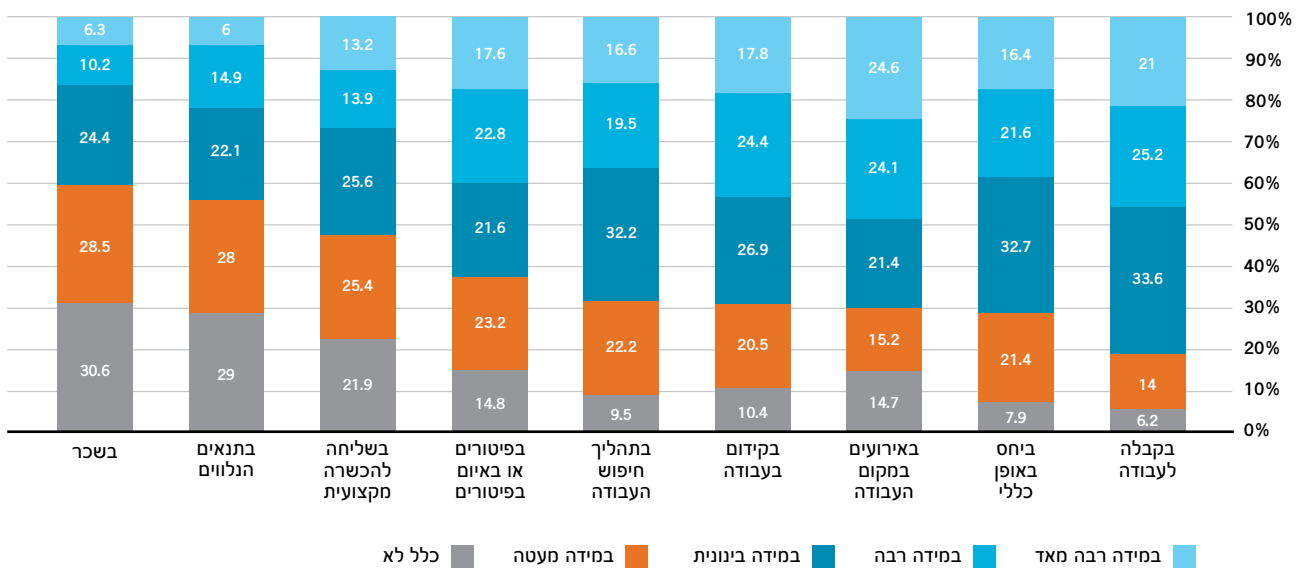
במסגרת הסקר נבדקו תפיסות כלליות של חברי הקהילה ביחס לאפליית להט"ב בשלבים שונים בתעסוקה. מתרשים 4 ניתן ללמוד, שרוב מהמשיבים סבר שחברי קהילת הלהט"ב סובלים מאפליה בשוק העבודה, במידה בינונית עד רבה מאד, בייחוד בשלבים הבאים: בקבלה לעבודה (79.8%), ביחס באופן כללי (70.7%), באירועים במקום העבודה (70.1%), בקידום בעבודה (69.1%) ובתהליך חיפוש העבודה (68.3%).

מבטל (28%-13%) דיווחו שהם מועסקים כסוכנים, עובדי מכירות ועובדי שירותים. כמו כן, בולט במיוחד השיעור הגבוה (11%) של טרנסג'נדרים המועסקים כעובדים בלתי מקצועיים והשיעור הנמוך של טרנסג'נדרים המועסקים במשלחי יד אקדמיים (9%). מחצאים אלו באים בהלימה עם הממצאים בדבר רמת ההשתכרות ומעידים, אף הם, על מצבה העגום במיוחד של קבוצת הטרנסג'נדרים.

מההשוואה להתפלגות משלחי יד באוכלוסייה הכללית⁷ עולה, שבקרב המוסקסואלים, לסביות ובי-סקסואלים/ות שיעור בעלי משלח יד אקדמי גבוה יותר (28%, 27% ו-22% בהתאמה, לעומת 14.5%), וכן שיעור בעלי המקצועות החופשיים והטכניים (23%, 19% ו-31% בהתאמה, לעומת 15.4%). עוד ניתן ללמוד, ששיעור העובדים הבלתי מקצועיים נמוך משמעותית בקרב קבוצות אלו מכפי שקיים באוכלוסייה הכללית (3%-1% לעומת 8.2%), אך שיעור עובדי הפקידות גבוה יחסית (30%, 35% ו-25% בהתאמה, לעומת 16.5%).

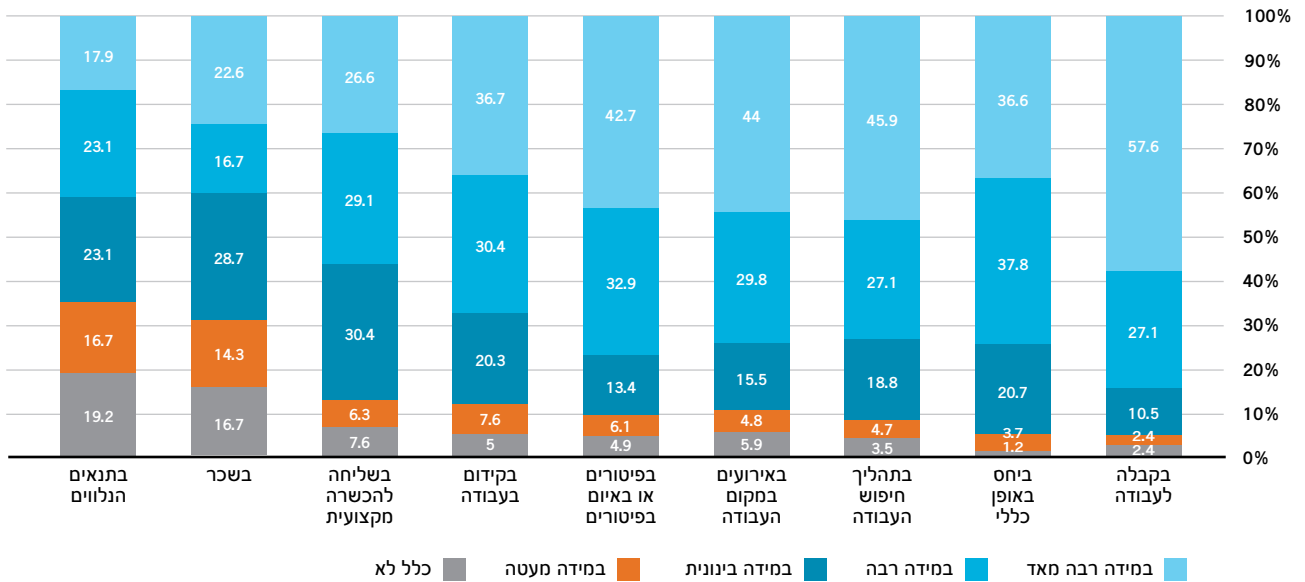
בקרב הטרנסג'נדרים קיים שיעור גבוה מהשיעור באוכלוסייה הכללית של עובדי פקידות (28% לעומת 16.5%) ושל סוכנים, עובדי מכירות ועובדי שירותים (28%

תרשים 4: תפיסות כלליות של חברי הקהילה הגאה על אודות אפליית להט"ב בשוק בעבודה (אחוזים)



7 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כח אדם, 2012.

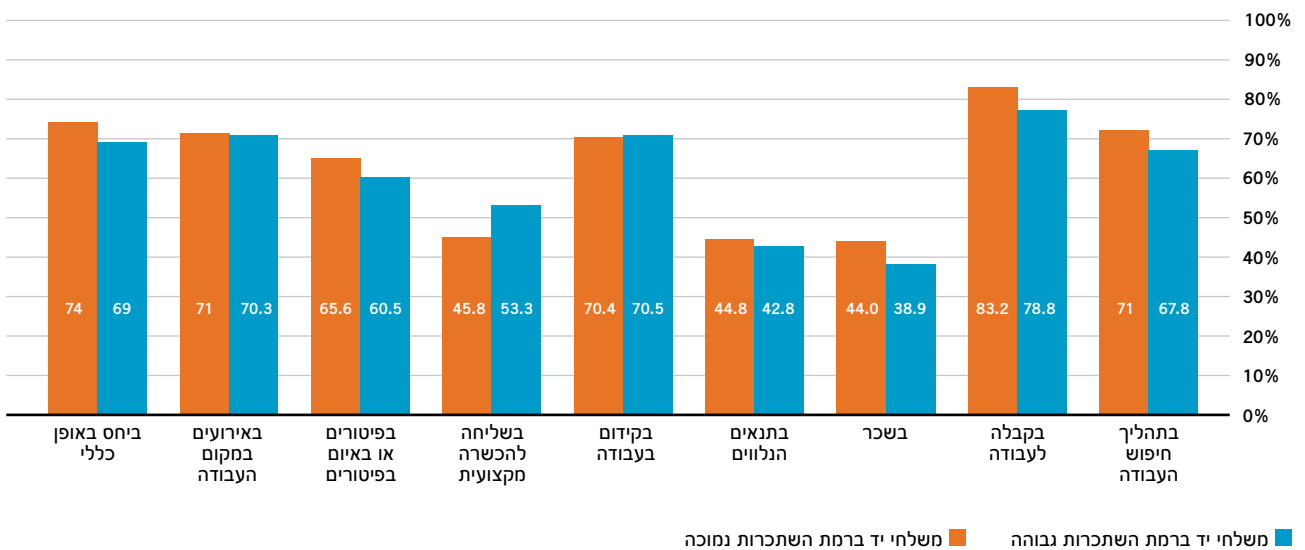
תרשים 5: תפיסות כלליות של טרנסג'נדרים/ות על אודות אפליית להט"ב בשוק העבודה (אחוזים)



הנתונים בתרשים 6 מלמדים, שבעלי משלחי יד ברמת השתכרות גבוהה ובעלי משלחי יד ברמת השתכרות נמוכה סברו בשיעורים דומים שקהילת הלהט"ב סובלת מאפליה בשלבים שונים בתעסוקה. כלומר, לא נמצא פער בתפיסות הכלליות של אפליית להט"ב, כנגזרת של טיב העיסוק.

אנשים המזדהים כטרנסג'נדרים סברו שהקהילה סובלת מאפליה בשוק העבודה בשיעורים גבוהים הרבה יותר משאר משתתפי הסקר, בייחוד בשלב הקבלה לעבודה (95.2%), ביחס באופן כללי (95.1%), בשלב חיפוש העבודה (91.8%), באירועים במקום העבודה (89.3%) ובפיטורים או באיום בפיטורים (89%).

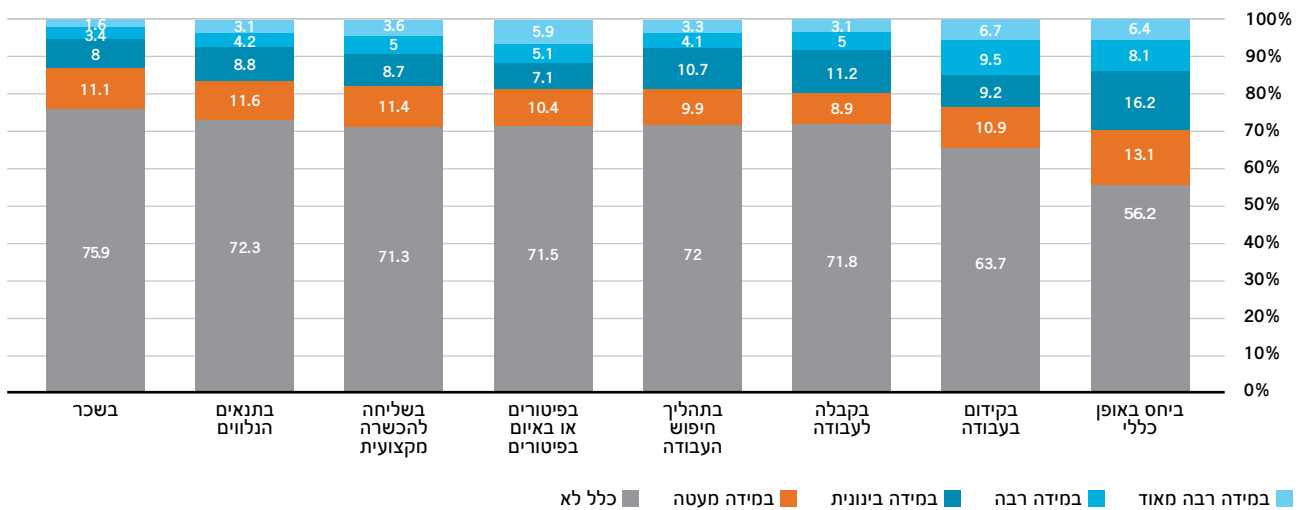
תרשים 6: תפיסות של אפליה בקרב בעלי משלחי יד ברמת השתכרות גבוהה ונמוכה (אחוזים, במידה בינונית עד רבה מאד)



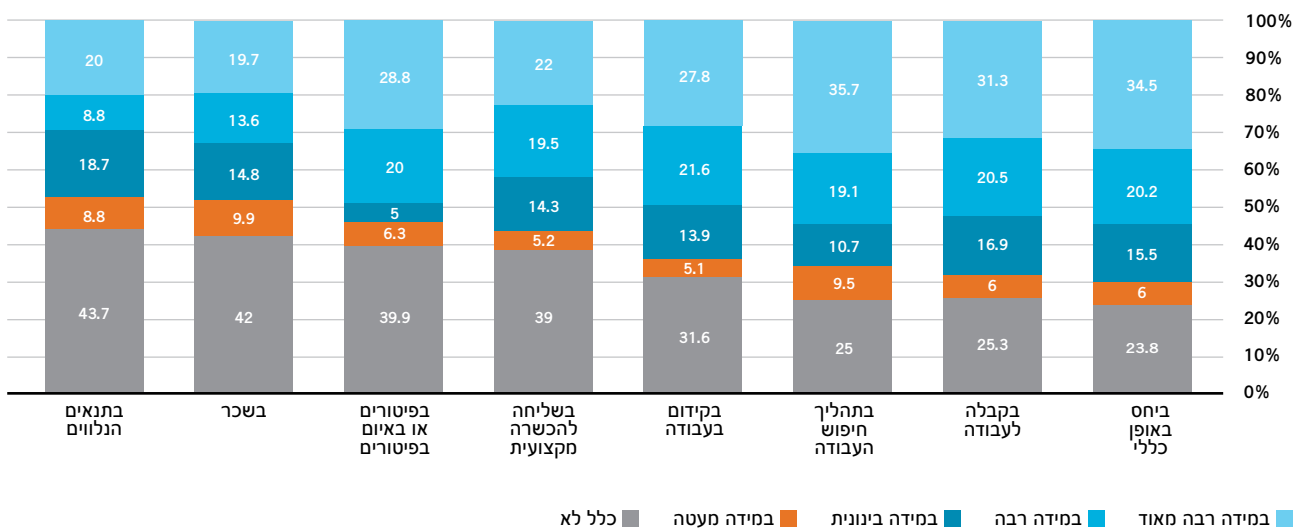
מאידך גיסא, לחשיפה עלולות להיות השלכות שליליות על מצבם במקום העבודה. ממצאי הסקר מעידים שבמרבית המקרים (87% מקרב ההומוסקסואלים, הלסביות והביסקסואלים ו-62% מקרב הטרנסג'נדרים), הנטייה המינית או זהות המגדר ידועה לאנשים רבים במקום העבודה, בהם מנהלים, עמיתים וגורמים במשאבי אנוש. יתרה מזאת,

4.4 חוויות אישיות של אפליה בעבודה
 אנשים המשולבים בתעסוקה מבלים שעות רבות במקום העבודה שלהם, בייחוד בישראל שבה שעות העבודה ארוכות. במצב זה, חברי הקהילה נדרשים להחליט אם לחשוף את הנטייה המינית/ זהות המגדר שלהם. מחד גיסא, אלו מהוות חלק מהותי בזהות ובמאפייני האישיות שלהם.

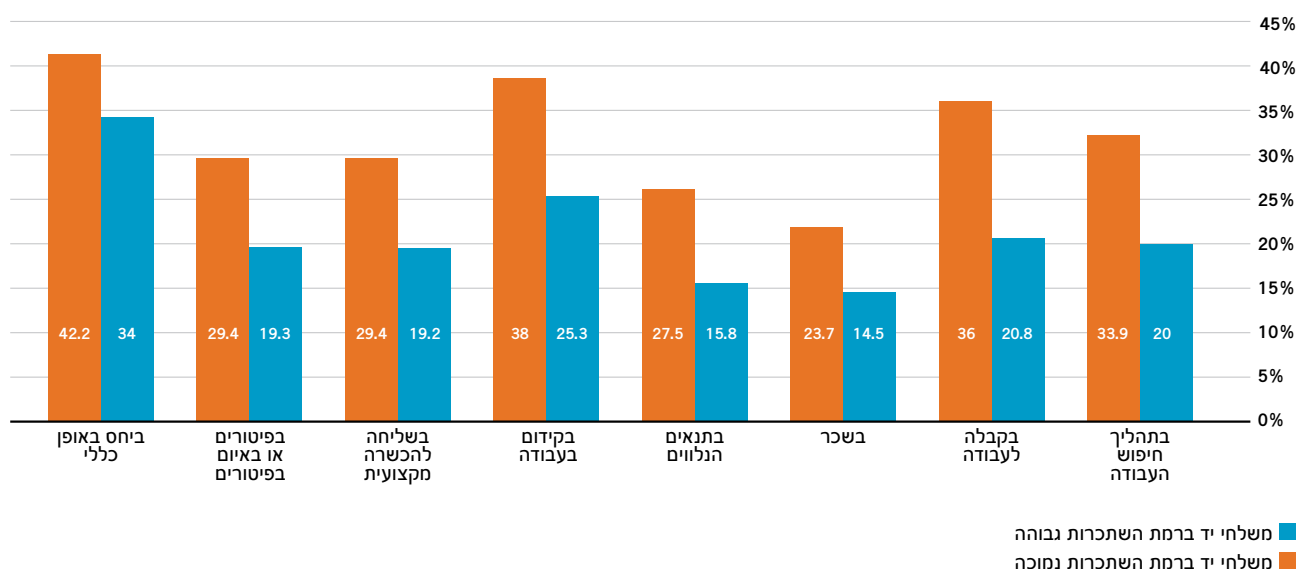
תרשים 7: חוויות של אפליה בקרב הומוסקסואלים, לסביות וביסקסואלים/ות (אחוזים, במקום עבודה נוכחי בלבד)



תרשים 8: חוויות של אפליה בקרב טרנסג'נדרים/ות (אחוזים, במקום עבודה נוכחי בלבד)



תרשים 9: חוויות של אפליה בקרב בעלי משלחי יד ברמת השתכרות גבוהה ונמוכה (אחוזים, במידה בינונית עד רבה מאד)



רבה מאד, בייחוד ביחס באופן כללי (70.2%), בקבלה לעבודה (68.7%), בשלב חיפוש העבודה (65.5%) ובקידום בעבודה (63.3%).

בשונה מהממצא העוסק בתפיסות האפליה, ניכר שקיים פער בין שיעור המדווחים על חוויות של אפליה בשלבים שונים בתעסוקה בקרב בעלי משלחי יד ברמת השתכרות גבוהה לעומת בעלי משלחי יד ברמת השתכרות נמוכה, כאשר האחרונים דיווחו בשיעורים הגבוהים ב-40%-20% על אפליה בשלבים שונים.

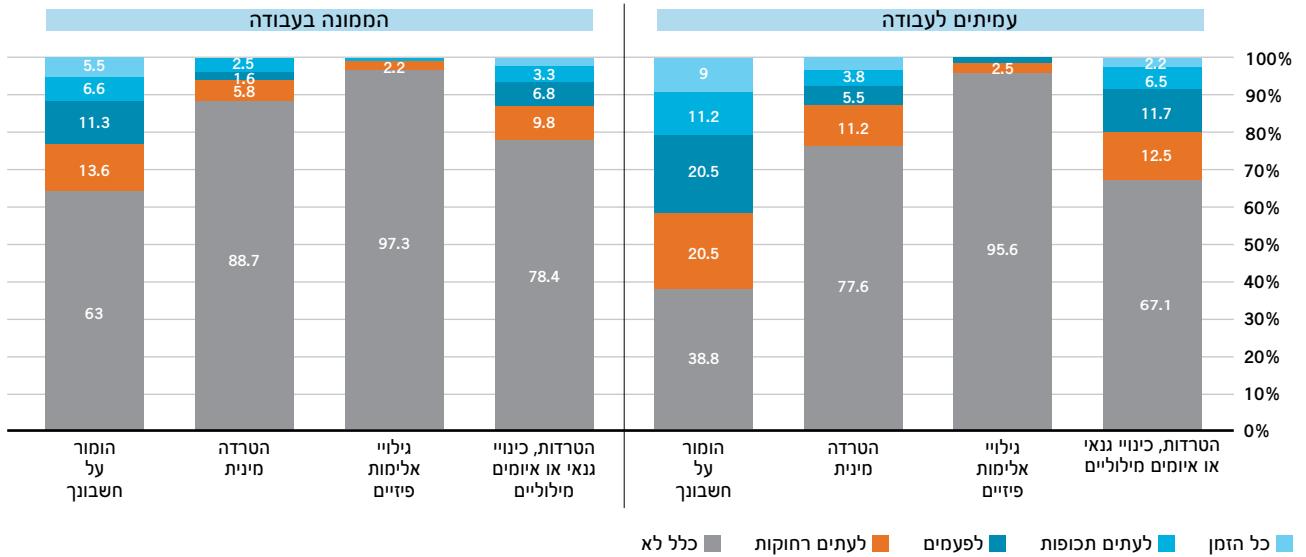
4.5 חוויות של התנהגות פוגענית במקום העבודה

הומוסקסואלים, לסביות ובי-סקסואלים/ות סבלו בשיעורים ניכרים מהומור על חשבונם במקום העבודה, וכן מהטרדות, כינויי גנאי או איומים מילוליים. התנהגות זו נחווה בעיקר מצד עמיתים לעבודה - 40.7% דיווחו שסבלו מהומור על חשבונם מטעם עמיתים, לפעמים, לעתים תכופות או כל הזמן, אך גם מצד הממונה (23.4%).

91% מהמשיבים מקבוצת ההומוסקסואלים, הלסביות והבי-סקסואלים שהנטייה המינית שלהם ידועה במקום העבודה, בחרו להיחשף מרצונם. בקרב הטרנסג'נדרים שזהות המגדר שלהם ידועה ניכר ששיעור נמוך יותר אך עדיין גבוה למדי (69%) בחר להיחשף, ואילו השליש הנוסף (31%) נחשף שלא מרצונו. ניתן לשער שהפערים בין שתי הקבוצות נובעים מכך שטרנסג'נדרים חוששים יותר למעמדם במקום העבודה על רקע חשיפת זהות המגדר. השערה זו נתמכת על ידי הממצאים המוצגים להלן, העוסקים בחוויות של אפליה והתנהגות פוגענית על רקע נטייה מינית וזהות מגדר.

בחינה של חוויות האפליה לפי שלבים שונים בתעסוקה מעלה, שהומוסקסואלים, לסביות ובי-סקסואלים/ות דיווחו בשיעורים משמעותיים על כך שחוו אפליה במידה בינונית עד רבה מאד, בייחוד ביחס באופן כללי (30.7%), בקידום בעבודה (25.4%), ובשלב הקבלה לעבודה וחיפוש העבודה (19.3% ו-18.1% בהתאמה). אולם בקרב טרנסג'נדרים נרשמו שיעורים גבוהים הרבה יותר של חוויות אפליה בשוק העבודה, במידה בינונית עד

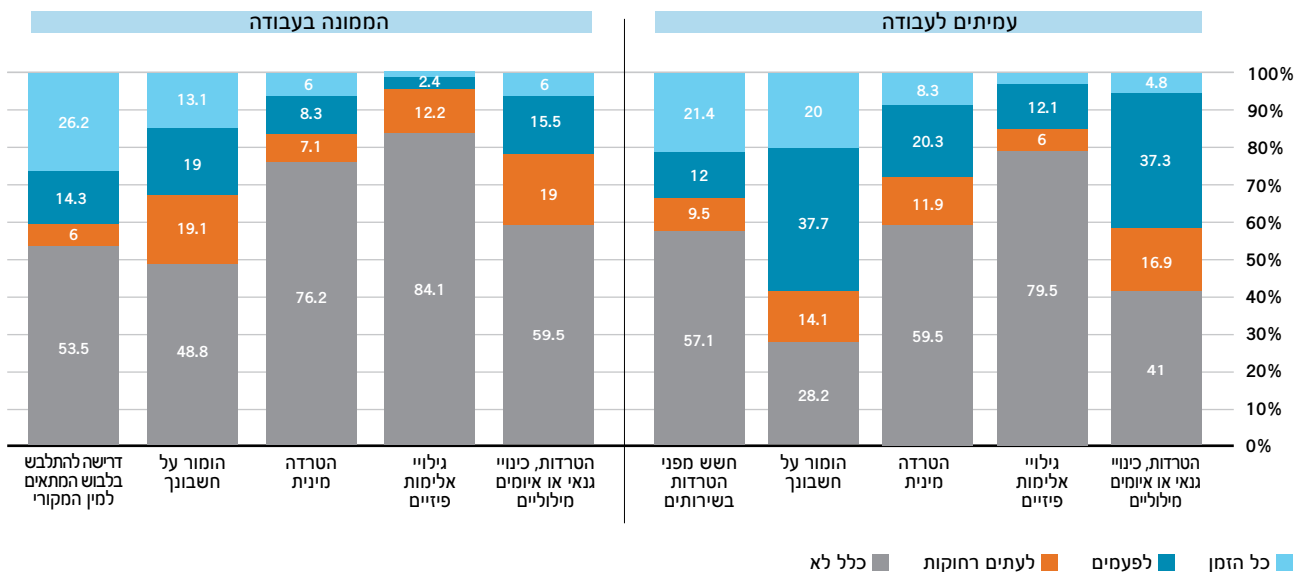
תרשים 10: חוויות של התנהגות פוגענית כלפי הומוסקסואלים, לסביות ובי-סקסואלים/ות (אחוזים, במקום עבודה נוכחי בלבד)



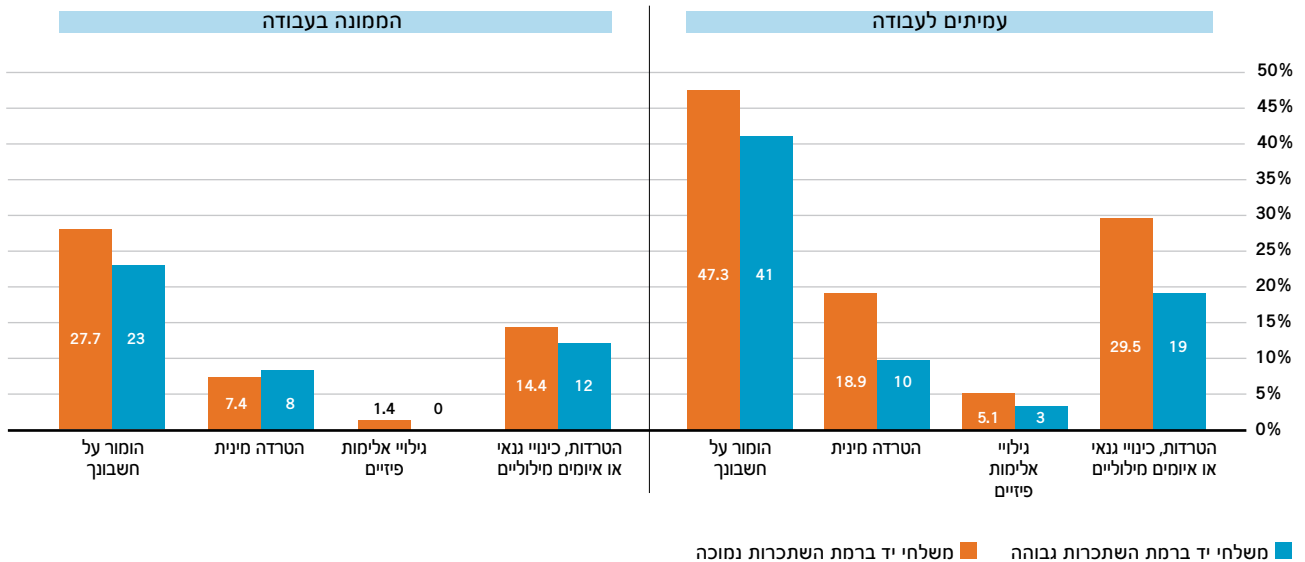
לעבודה ושהם נדרשים להתלבש בהתאם למין המקורי, לפעמים, לעתים תכופות או כל הזמן. התנהגויות פוגעניות נוספות שבלטו בשכיחותן ביחס לטרנסג'נדרים הן חשש מפני הטרדות בשירותים (33.4%), הומור על חשבונם מצד הממונה (32.1%), הטרדה מינית מצד עמיתים (28.6%) והטרדות, כינויי גנאי או איומים מילוליים מצד הממונה (21.5%).

לגבי טרנסג'נדרים נמצא, שלא רק שהם סובלים מסוגים רבים יותר של התנהגות פוגענית בשוק העבודה, הם אף סובלים מכך בשיעורים ובתדירות גבוהים יותר. כך לדוגמה דיווחו 57.7% מהטרנסג'נדרים שהם סובלים מהומור על חשבונם מצד העמיתים במקום העבודה, ו-42.1% ו-40.5% בהתאמה דיווחו שהם סובלים מהטרדות, כינויי גנאי או איומים מצד עמיתים

תרשים 11: חוויות של התנהגות פוגענית כלפי טרנסג'נדרים/ות (אחוזים, במקום עבודה נוכחי בלבד)



תרשים 12: תפיסות של אפליה בקרב בעלי משלחי יד ברמת השתכרות גבוהה ונמוכה (אחוזים, במידה בינונית עד רבה מאד)



4.6 עומק האפליה במקום העבודה

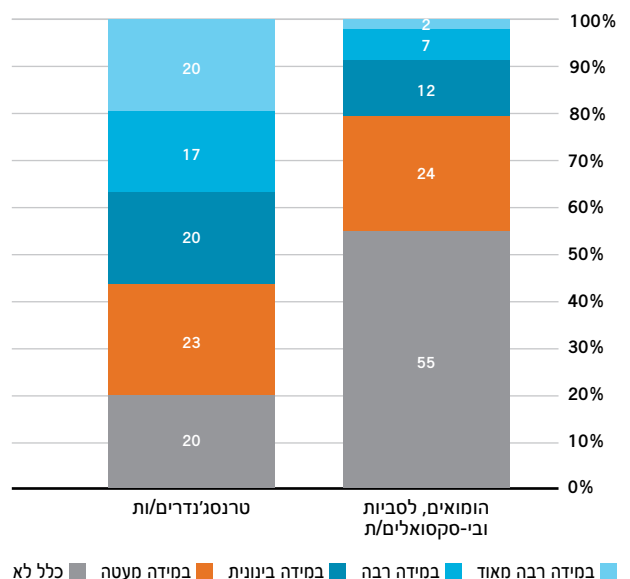
כשנשאלו בסה"כ באיזו מידה סבלו מאפליה במקום העבודה, 21% מקרב ההמוסקסואלים, הלסביות והביסקסואלים, וכן 57% מבין הטרנסג'נדרים/ות, העידו כי חוו אפליה במידה בינונית עד רבה מאד.

גם בחלק מההתנהגויות הפוגעניות ששכיחותן נבדקה, נפער פער בין בעלי משלחי יד ברמת השתכרות גבוהה לבעלי משלחי יד ברמת השתכרות נמוכה. בייחוד בולט הפער בחשיפה להטרדות, כינויי גנאי או אימים מילוליים מצד עמיתים לעבודה (19% לעומת 29.5%).

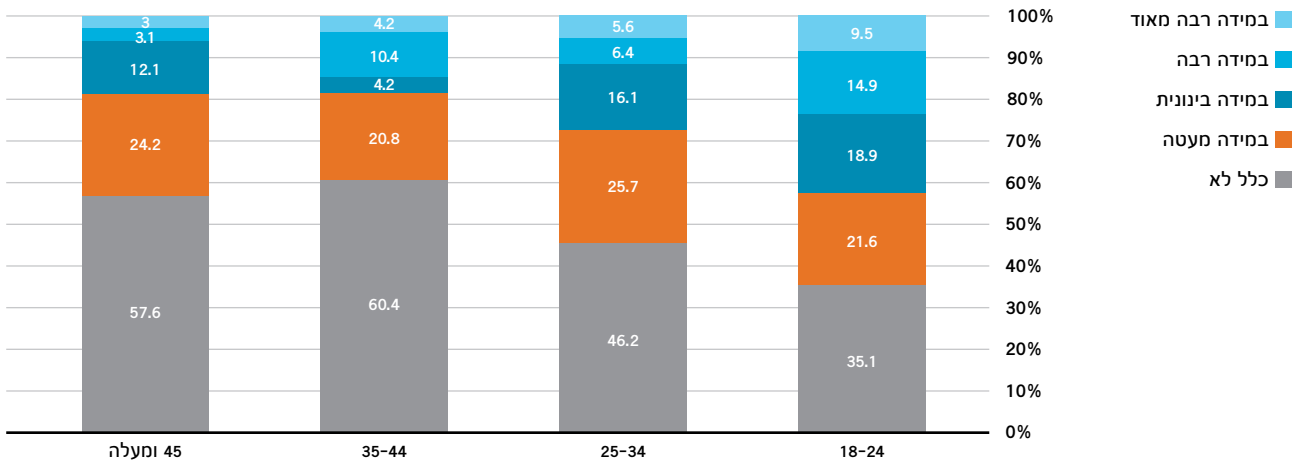
מתרשים 14 ניתן ללמוד, שעם העלייה בגיל הולך ויורד שיעור המדווחים על אפליה. בקבוצת הגיל הצעירה ביותר (18-24), למעלה מ-40% דיווחו שסבלו מאפליה בשוק העבודה, במידה בינונית עד רבה מאד, בקבוצת הגילאים 25-34 נרשמת ירידה משמעותית לרמה של מעט יותר מרבע מהמשיבים ובקבוצות הגילאים המבוגרות יותר (35-44 ו-45 ומעלה) יורד שיעור הסובלים מאפליה במידה בינונית עד רבה מאד לפחות מחמישית. יש להניח שפערים אלו מגלמים את הקושי של חברי הקהילה להשתלב בשוק העבודה, אולם ניכר שעם ההתבגרות בגיל, שלרוב מתקיימת במקביל להתבססות בשוק העבודה, הולכים ופוחתים ממדי התופעה. עם זאת, אין להקל ראש בכך שמחצית בקירוב מצעירי הקהילה המנסים להשתלב בתעסוקה סובלים מאפליה המקשה עליהם בתהליך זה.

מתרשים 15 עולה, שבעלי השכלה ברמה של תעודת בגרות או פחות מכך סובלים מאפליה במידה בינונית עד

תרשים 13: עומק האפליה בעבודה (אחוזים)



תרשים 14: עומק האפליה לפי גיל (אחוזים)



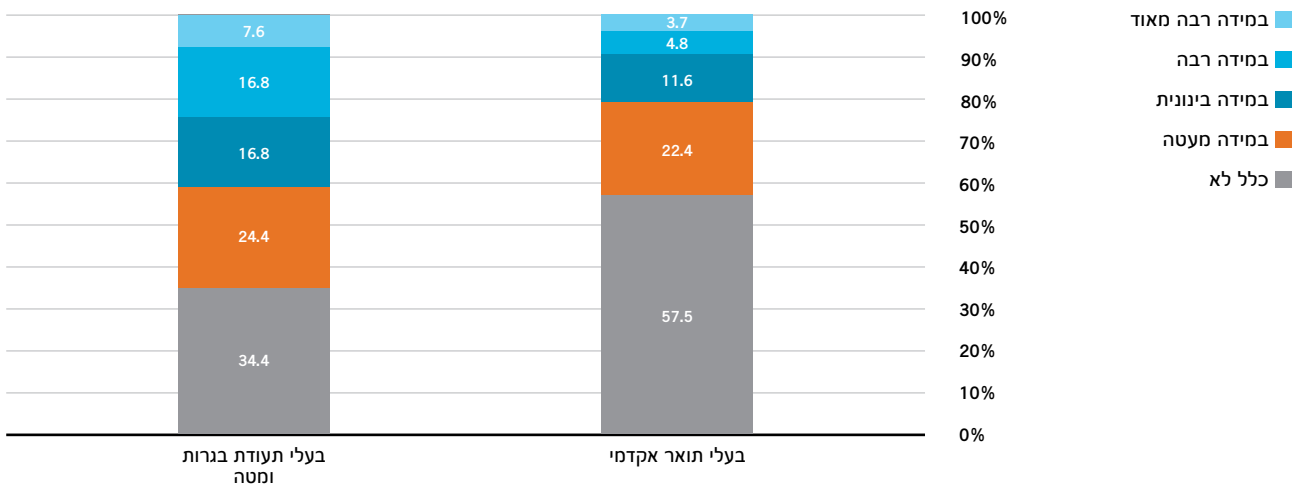
(25.6% ו-25% בהתאמה) ובירושלים (18.5%). עם זאת, ייתכן שההסבר לכך נעוץ בעובדה שמרבית המשיבים הטרוסג'נדרים ציינו שהם עובדים באזור תל אביב והמרכז ואלו סובלים מאפליה תדירה ועמוקה יותר מאשר שאר הקבוצות.

בחינה של עומק האפליה לפי משלחי יד ברמות השתכרות שונות מראה, שבעלי משלחי יד ברמת השתכרות נמוכה דיווחו בשיעורים גבוהים יותר שסבלו מאפליה במידה בינונית עד רבה מאד. הפער בין שתי רמות ההשתכרות עומד על כ-33%.

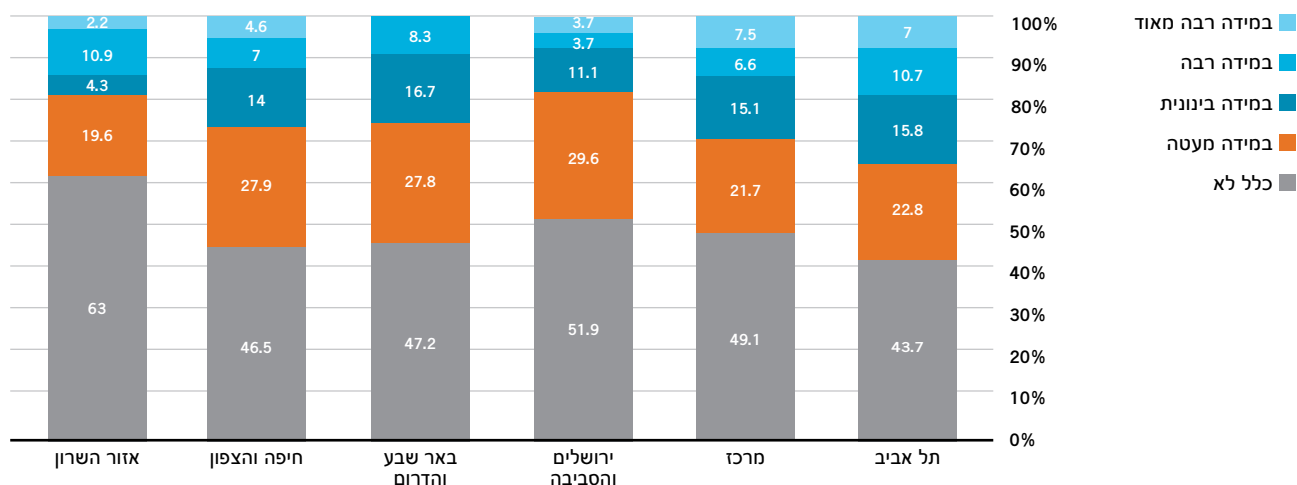
רבה מאד - פי שתיים משיעור הסובלים מאפליה שהם בעלי תואר אקדמי. יש להניח שבעלי השכלה אקדמית משתלבים ביתר קלות בתעסוקה איכותית. לכן, ממצא זה עשוי ללמד על הקושי שחווים חברי הקהילה בהשתלבות במשלחי יד זוטרים יותר - כאלה שאינם דורשים השכלה אקדמית.

תרשים 16 מלמד, שהשיעורים הגבוהים ביותר של מדווחים על אפליה במידה בינונית עד רבה מאד נמצאו דווקא באזורי תל אביב והמרכז (33.5% ו-29.2%), לעומת שיעורים נמוכים יותר בפריפריות הצפוניות והדרומיות

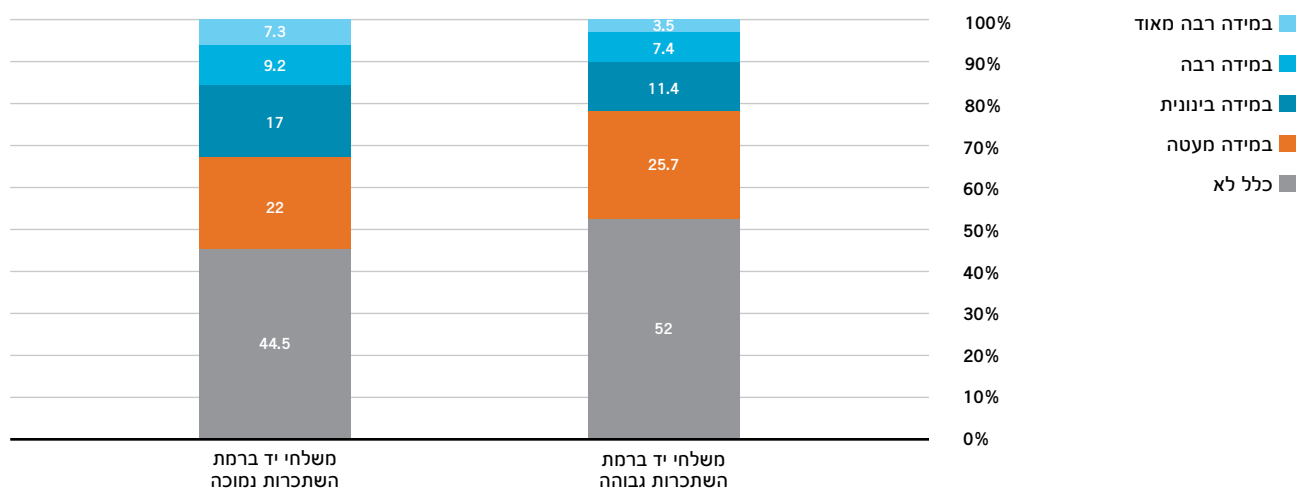
תרשים 15: עומק האפליה לפי רמת ההשכלה (אחוזים)



תרשים 16: עומק האפליה לפי אזור מקום העבודה (אחוזים)



תרשים 17: עומק האפליה לפי משלח יד (אחוזים)

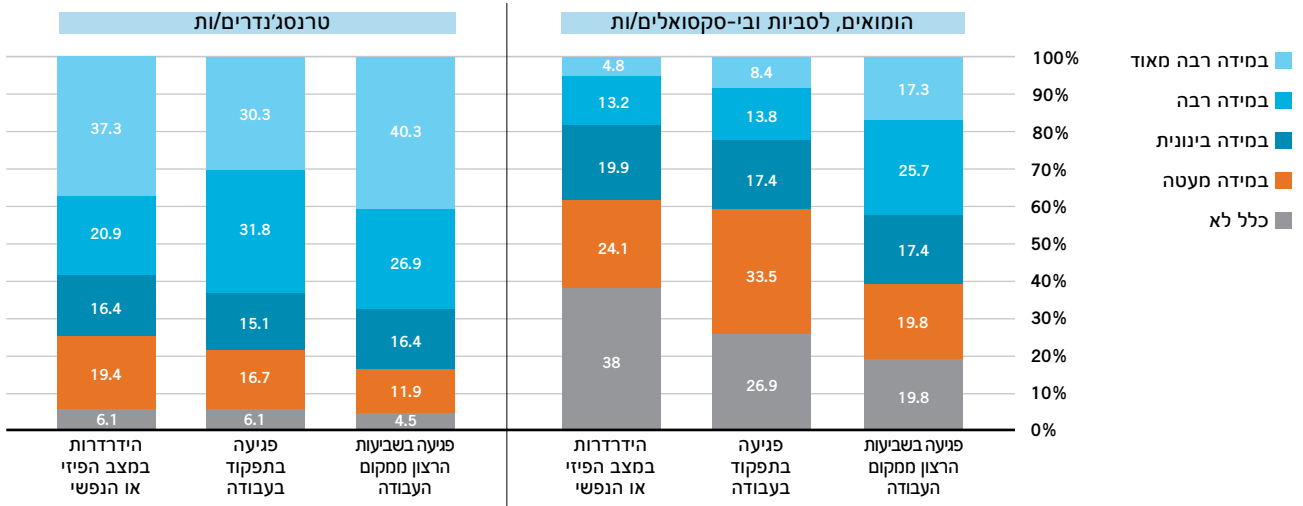


בקרב קבוצת הטרנסג'נדרים/ות נרשמו שיעורים גבוהים אף יותר - למעלה ממחצית (57%) דיווחו שחוו אפליה בתעסוקה, במידה בינונית עד רבה מאד. מבין אלו שדיווחו על אפליה במידה כלשהי (80%), 83.6% סברו שחוויות אלו פגעו בשביעות הרצון שלהם ממקום העבודה, יותר משלושה רבעים (77.2%) ציינו שהתפקוד שלהם בעבודה נפגע, ושיעור דומה (74.6%) דיווח על הידרדרות במצב הפיזי או הנפשי.

4.7 השלכות האפליה בעבודה

בקרב הומוסקסואלים, לסביות ובי-סקסואלים/ות, כחמישית (21%) מהמשיבים ציינו שסבלו מאפליה במידה בינונית עד רבה מאד, ומקרב אלו שצינו שחוו אפליה במידה כלשהי (45%), שני שלישים בקירוב (60.4%) ציינו שהיתה ירידה בשביעות הרצון שלהם, 39.6% דיווחו על פגיעה בתפקוד בעבודה ו-37.9% ציינו שמצבם הפיזי או הנפשי הידרדר - כל זאת במידה בינונית עד רבה מאד.

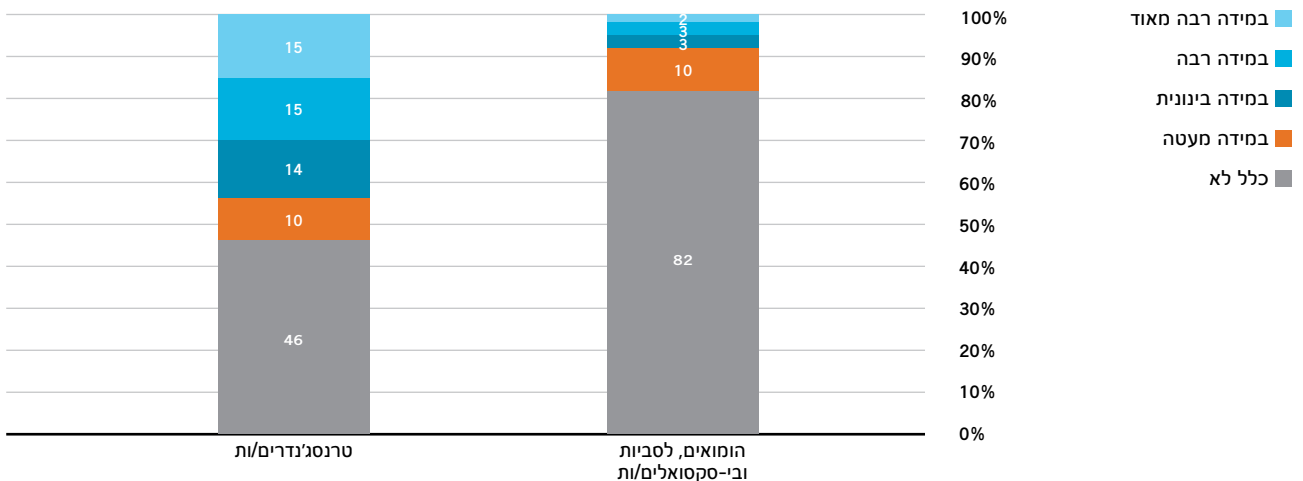
תרשים 18: השלכות האפליה בעבודה (אחוזים)



מהעבודה לפעמים, לעתים קרובות או קרובות מאד ועוד עשירית ציינו שהם נעדרים לעתים רחוקות כתוצאה מחשיפה לחוויות של אפליה והתנהגות פוגענית. ניתן להסיק מכך שעבור שתי הקבוצות, אך בייחוד עבור טרנסג'נדרים/ות, קיים קושי של ממש להגיע באופן רציף למקום העבודה. בהקשר זה, יש לתת את הדעת על הפגיעה בשוק העבודה עצמו, שכן לקשיים בתפקוד המקצועי ולהיעדרויות השלכות גם על פריון העבודה.

מלבד ההשלכות על התפקוד המקצועי, שביעות הרצון והמצב הפיזי והנפשי, נשאלו הנבדקים לגבי היעדרויות מהעבודה כתוצאה מהתמודדות עם אפליה והתנהגות פוגענית. מקרב ההומוסקסואלים, הלסביות והבי-סקסואלים/ות, כעשירית דיווחו על היעדרויות לפעמים, לעתים קרובות או קרובות מאד, ועוד עשירית דיווחו שהם נעדרים לעתים רחוקות. באופן שאינו מפתיע, אצל טרנסג'נדרים/ות נתון זה גבוה הרבה יותר. מחצית בקירוב (44%) דיווחו על היעדרויות

תרשים 19: היעדרויות מהעבודה (אחוזים)



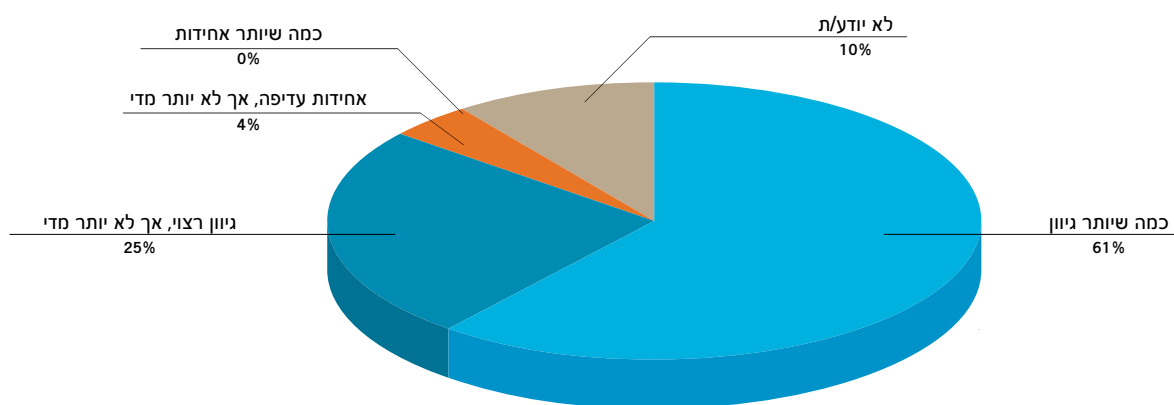
4.8 גיוון תעסוקתי

במסגרת הסקר, נשאלו הנבדקים על אודות העמדות שלהם ביחס לגיוון תעסוקתי ואף התבקשו לתאר את תמונת המצב בתחום הגיוון, בהסתמך על החוויות שלהם בשוק העבודה. בתרשים 20 ניתן לראות, ששני שלישים בקירוב (61%) ציינו שהם מעדיפים כמה שיותר גיוון ועוד רבע (25%) העדיף גיוון במידה מתונה. כלומר, בסה"כ 86% מהנבדקים ציינו שהם מעדיפים גיוון במידה כלשהי. מבחינת ההיבטים

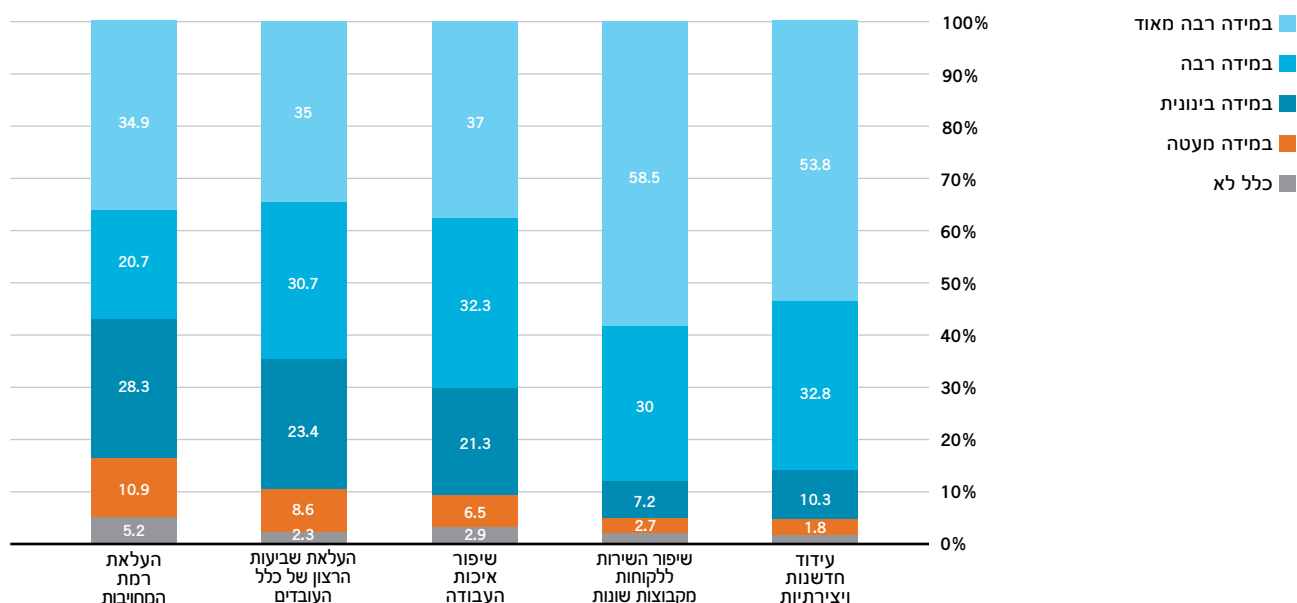
שבהם גיוון תורם למקום העבודה (תרשים 21), בארבעה מתוך חמישה תחומים שנבדקו בשאלון, כ-97%-90% סברו שגיוון תעסוקתי תורם להם במידה בינונית עד רבה מאד - עידוד חדשנות ויצירתיות (96.9%), שיפור השירות ללקוחות מקבוצות שונות (95.7%), שיפור איכות העבודה (90.6%) והעלאת שביעות הרצון של כלל העובדים (89.1%).

לגבי המצב בפועל (תרשים 22), מדיווח הנבדקים עולה שבלמעלה ממחצית (54%) ממקומות העבודה קיים גיוון

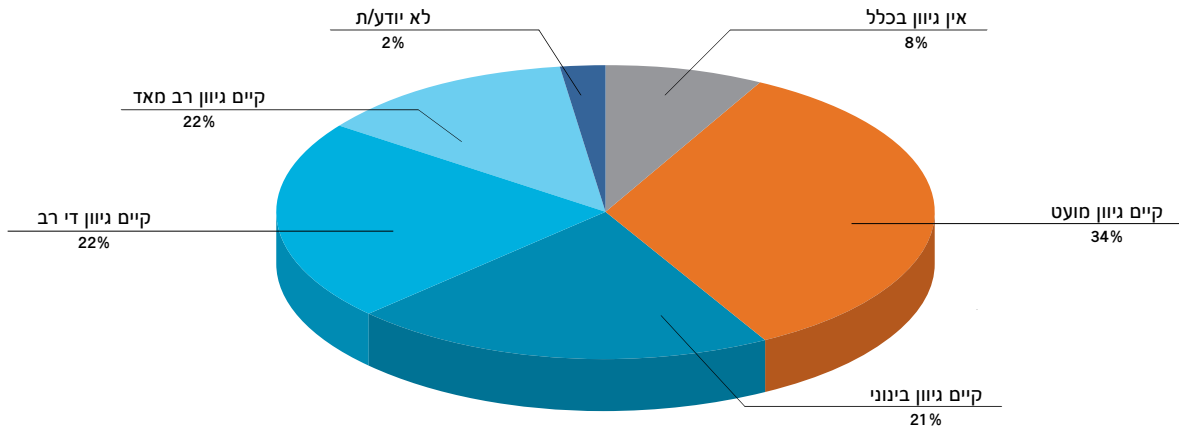
תרשים 20: עמדות ביחס לגיוון תעסוקתי



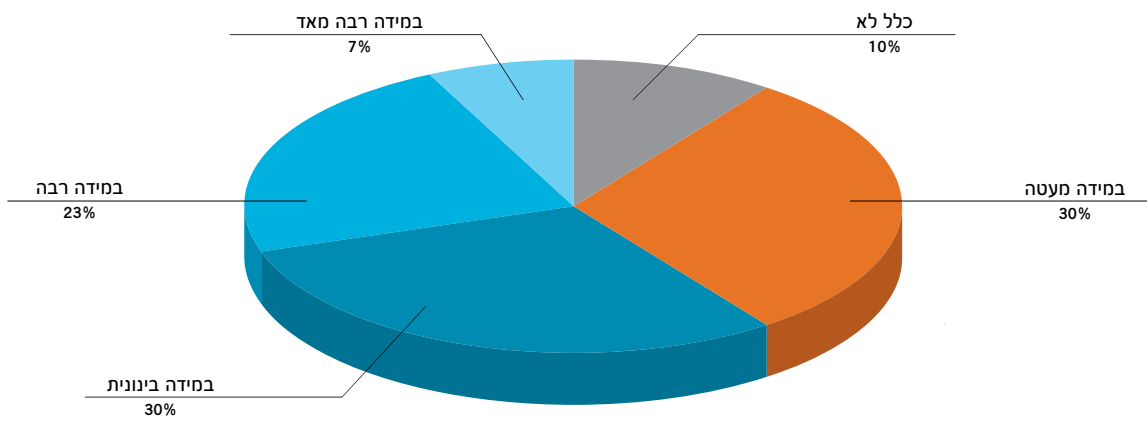
תרשים 21: ההיבטים שבהם גיוון תעסוקתי תורם למקום העבודה (אחוזים)



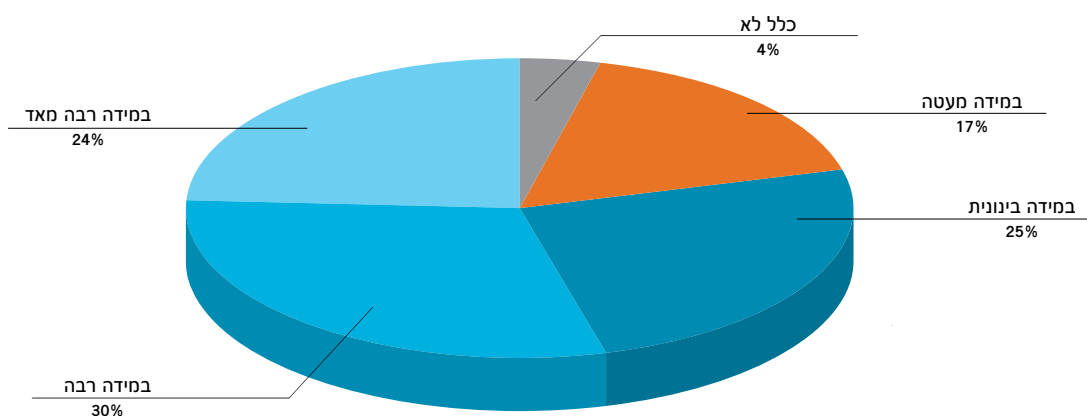
תרשים 22: מידת הגיוון במקום העבודה



תרשים 23: השיפור במודעות לחשיבות הגיוון, ביחס למצב לפני 5 שנים



תרשים 24: ציות לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה



זאת, ביקשנו לבדוק מה היקף ועומק ההיכרות של חברי הקהילה הגאה עם החוק ועם נציבות השוויון.

מהממצאים עולה, כי 80% מקרב המשיבים מכירים את חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, באופן מלא (26%) או חלקי (54%). עוד חמישית דיווחו על היעדר היכרות מוקדמת עם החוק. מקרב אלו שלהם היכרות עם החוק, למעלה משלושה רבעים (79%) ציינו שבמקום העבודה שלהם מצייתים לחוק במידה בינונית עד רבה מאד.

לגבי ההיכרות עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, כשליש (31%) מקרב המשיבים העידו שהם מכירים את נציבות השוויון או ששמעו בעבר על גוף זה. מתוך אלו שציינו שהם מכירים את הנציבות ופועלה, למעלה ממחצית (57%) סברו שהנציבות נותנת מענה הולם לקהילת הלהט"ב, במידה בינונית עד רבה מאד.

אוכלוסיות במידה בינונית עד רבה מאד, אולם ב-42% מהם קיים גיוון מועט או שאין גיוון כלל. בנוסף, 60% מקרב המשיבים סברו שביחס למצב לפני 5 שנים חל שיפור במידה בינונית עד רבה מאד (תרשים 23).

4.9 היכרות עם חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ועם נציבות השוויון

מטרתו של חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה היא לספק הגנה למספר קבוצות הסובלות תדירות מאפליה בשוק העבודה, מעילות שונות, בהן מגדר⁸ ונטייה מינית. נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה היא הגוף האמון על אכיפת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה וחוקים נוספים, המהווים חלק מחקיקת השוויון. חרף כל זאת, עד היום התקבלו פניות בודדות שעניינן אפליה מחמת נטייה מינית או זהות מגדר⁹. לאור

⁸ בחוות דעת שפרסמה נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה בשנת 2013, נקבע שאפליה מחמת זהות מגדר הינה אסורה כיום מכוח החוק הקובע איסור הפליה מחמת מין ומחמת נטייה מינית. לשיטת הנציבות, המונח "מין" שבחוק השוויון אינו מוגבל למינו הביולוגי של האדם, אלא מתייחס בנוסף לכך גם לזהות המגדר ולחריגות מהדפוס המקובל של התאמה בין מין ביולוגי לזהות מגדרית. לפיכך, אפליית אדם בשל שיוני מינו מהווה אפליה מחמת מין, כך שחוק השוויון מספק הגנה על רקע שונות מגדרית, בהתבסס על האיסור להפלות מחמת מין.

⁹ בשנת 2014 התקבלו בנציבות השוויון 7 פניות בלבד על רקע נטייה מינית וזהות מגדר. אלו היוו 1% מכלל הפניות לנציבות בשנה זו (781).

סיכום ומסקנות

סקר תפיסות וחוויות אפליה של להט"ב בשוק העבודה בחן, לראשונה בישראל, את מצב חברי הקהילה הגאה, בבואם להשתלב בתעסוקה, וכן להתקדם ולמצות את הפוטנציאל המקצועי שלהם. הסקר מעלה ממצאים מדאיגים באשר למצבם של חברי הקהילה בכלל וקבוצת הטרנסג'נדרים בפרט. מהסקר עולה, כי רבים מחברי הקהילה הגאה נתקלים באפליה כבר בשלבים הראשונים של חיפוש עבודה והשתלבות במקום העבודה, על רקע הנטייה המינית או זהות המגדר שלהם. מצב עניינים זה מקשה עליהם להישאר לאורך זמן במקום העבודה קבוע ומעודד תחלופה גבוהה של מקומות עבודה, תוך התפשרות על מימוש הנטיות המקצועיות ופוטנציאל ההשתכרות שלהם, זאת עד למציאת סביבת עבודה מכבדת ותומכת.

לנתיב העקלקל הזה השלכות לא רק על מידת שביעות הרצון של חברי הקהילה ממקום העבודה שלהם, אלא אף על רמת ואיכות התפקוד המקצועי שלהם ועל מצבם הנפשי והפיזי. ניתן גם לראות, ששיעור בלתי מבוטל, בעיקר מקרב הטרנסג'נדרים, נעדר תכופות ממקום העבודה עקב החשיפה לחוויות פוגעניות של אפליה.

באופן שאינו מפתיע, רוב מכריע מחברי הקהילה מבכר גיוון בכוח האדם על פני היעדרו ותופס גיוון כבעל

תרומה משמעותית בכמה היבטים, בהם עידוד חדשנות ויצירתיות, שיפור השירות ללקוחות מקבוצות שונות ושיפור איכות העבודה.

הסקר הנוכחי אמנם מספק תשובות לכמה מהשאלות שעלו בשנים האחרונות בהקשר של קהילת הלהט"ב בשוק העבודה, אולם בה בעת הוא מעלה שאלות חדשות, בעיקר כאלו הנוגעות למצבם של הבלתי משולבים בשוק העבודה (אלה שאינם עובדים ושלא עבדו בשנים האחרונות), וכן שאלות הקשורות להיסטוריה התעסוקתית של עובדים מקהילת הלהט"ב. התשובות לשאלות אלו עשויות להרחיב את מאגר הידע הקיים ברשותנו ולהעמיק את ההבנה שלנו על אודות תהליך השילוב, או היעדרו, של להט"ב בשוק העבודה בישראל.

עם זאת, הממצאים הנוכחיים מהווים כשלעצמם כר פורה לחשיבה, להעלאת מודעות באמצעות עידוד שיח ציבורי ותקשורתי ולגיבוש של מענים מותאמים לצרכים הייחודיים של קהילת הלהט"ב, על גווניה הרבים, בהקשר התעסוקתי. המורכבות של תמונת המצב התעסוקתית, כפי שעולה מממצאי הסקר, מעלה ביתר שאת את הצורך בשיתוף פעולה בין המגזר הציבורי, כמעסיק הגדול ביותר במשק וכגוף אוסף חקיקה ומעודד שילוב אוכלוסיות מגוונות, לארגוני הקהילה, המביאים איתם ידע מן רב מן השטח, ולמגזר הפרטי, שאל שורותיו נקלטים רבים מן המועסקים מקהילת הלהט"ב.

נ צ י ב ו ת
ש-יון
הזדמנויות בעבודה

www.economy.gov.il/shivion