

נציבות  
שוויון  
הזדמנויות  
בעבודה



משרד הכלכלה  
אגף אג'נדיה

# תחושות וחוויות אפליה של מועסקים מקהילת הלהט"ב בשוק העבודה בישראל (2015)



דוח מסכם | פברואר 2016

חנה קופפר





# תחושות וחוויות אפליה של מועסקים מקהילת הלהט"ב בשוק העבודה בישראל (2015)

## 1. תמצית הממצאים

- שני שלישים מהמשיבים ציינו שהם מועסקים במשרה מלאה, ושליש נוסף מועסקים במשרה חלקית או במשמרות. מתוך המועסקים בהיקף חלקי, 29% לא הצליחו למצוא עבודה במשרה מלאה חרף רצונם וכוונתם להשתלב בעבודה במשרה מלאה.
- שני שלישים מהמשיבים דיווחו שהם מועסקים במגזר הפרטי, כרבע (24%) מועסקים במגזר הציבורי ועשירית בעמותות שלא למטרת רווח.
- הענפים הכלכליים הנפוצים ביותר שאליהם המשיבים משתייכים הם שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים (23%), חינוך (15%), מסחר סטוני וקמעוני (13%) ושירותי אירוח ואוכל (11%).
- מבחינת משלח היד, 22% בעלי משלח יד אקדמי, 22% בעלי מקצועות חופשיים וטכניים ו-22% סוכנים, עובדי מכירות ועובדי שירותים (בכל משלח יד בנפרד), חמישית דיווחו שהם מועסקים במשלח יד פקידותי ועשירית נוספת - מנהלים.
- כחמישית (21%) מהמשיבים מועסקים במקומות עבודה קטנים שבהם עד עשרה עובדים, למעלה ממחציתם (54%) מועסקים במקומות עבודה בינוניים (בין 20 ל-100 עובדים), והרבע הנותר מועסקים במקומות עבודה גדולים (למעלה מ-100 עובדים).
- 42% ציינו שיש להם ותק של עד שנה במקום העבודה, לפחות מחמישית (17%) ותק של בין שנה לשנתיים, ולשאר (41%) ותק של למעלה משנתיים.
- לגבי הדרגה בעבודה, 39% ציינו שהם עובדים זוטרים, כרבע עובדים בדרג ביניים ועשירית עובדים בכירים. נוסף לכך, חמישית מהמשיבים דיווחו שהם מועסקים כמנהלים (7% כמנהלים זוטרים, 7% נוספים כמנהלים בדרג ביניים ו-6% כמנהלים בכירים).
- בעקבות הסקר הראשון שנערך בשנת 2014, ערכה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה סקר נוסף למועסקים מקהילת הלהט"ב. נוסף על בחינה של תפיסות וחוויות אפליה של מועסקים אלו בחן סקר זה סוגיות של אבטלה ותת-תעסוקה.
- הסקר הנוכחי הופץ באמצעות האינטרנט, ועליו השיבו 666 אנשים מקהילת הלהט"ב, מהם מחצית בקירוב (48%) הומוסקסואלים, רבע בקירוב (23%) לסביות, 14% בי/פאנסקסואלים ו-14% טרנסג'נדרים.
- **מאפיינים דמוגרפיים:** רבע מהמשיבים היו בני 18-24, כמחציתם בני 25-34 ורבע נוסף בגילאים 35 ומעלה. הגיל הממוצע של המשיבים עמד על 30.6.
- ליותר מעשירית מהמשיבים אין תעודת בגרות מלאה, שליש בעלי תעודת בגרות או תעודה של לימודים על-תיכוניים ועוד מחצית בקירוב (47%) בעלי תואר ראשון, שני או שלישי.
- הרוב המכריע (84%) של המשיבים ציינו שהם יהודים. מתוך המשיבים היהודים, 82% דיווחו שהם חילוניים, עוד כעשירית מסורתיים ו-3% דתיים.
- למעלה ממחצית (56%) המשיבים הם רווקים, 37% נשואים או חיים עם בן / בת זוג מאותו המגדר, 4% נשואים או חיים עם בן / בת זוג מהמגדר השני, ו-3% גרושים או חיים בנפרד.
- כשליש מהמשיבים ציינו שהם מתגוררים בתל אביב, רבע באזור המרכז ועשירית בקירוב (9%) באזור השרון. 9% נוספים ציינו שמקום המגורים שלהם הוא ירושלים, וכרבע מתגוררים בפריפריה (חיפה והצפון ובאר שבע והדרום).
- **מאפיינים תעסוקתיים:** הרוב המכריע מהמשיבים (85%) עובדים לעת ביצוע הסקר, 10% אינם עובדים, אבל עבדו בשנה האחרונה, והשאר (5%) מתקשים למצוא עבודה במשך תקופות ארוכות יותר.

ההישנות של חוויות פוגעניות היה נמוך משמעותית מבקרב הטרנסג'נדרים. 41% דיווחו על כך שסבלו מהומור על חשבונם מצד עמיתים לעבודה, 23% סבלו מהומור על חשבונם מצד הממונה וכחמישית (19%) דיווחו על הטרדות, כינויי גנאי או איומים מילוליים, כל זאת לפעמים, לעתים קרובות או קרובות מאוד.

- בקרב הטרנסג'נדרים נרשם מגוון רחב יותר של חוויות פוגעניות ושיעורי הישנות גבוהים יותר. 63% ציינו שהופנו אליהם שאלות בלתי הולמות הנוגעות למצבם הפיזי או לתהליך שינוי המין שלהם, 61% סבלו מהומור על חשבונם מצד עמיתים לעבודה, 54% סבלו מהטרדות, מכינויי גנאי או מאיומים מילוליים מצד עמיתים לעבודה ו-51% דיווחו שעמיתים שלהם לעבודה שיתפו אחרים במידע אישי וחסוי עליהם, ושפנו אליהם בלשון פנייה מגדרית לא נכונה באופן מכוון, כל זאת לפעמים, לעתים קרובות או קרובות מאוד.

- **עומק והשלכות האפליה בעבודה:** כחמישית מקרב הומוסקסואלים, לסביות ובי/פאנסקסואלים דיווחו שחוו אפליה בעבודה במידה בינונית עד רבה מאוד לעומת כשני שלישים (64%) מהטרנסג'נדרים.

- אצל מי שחוו אפליה בעבודה במידה כלשהי נבדקו השלכות האפליה. נמצא שאצל הומוסקסואלים, לסביות ובי/פאנסקסואלים שביעות הרצון ממקום העבודה נפגעה בשיעור הגבוה ביותר (61%), ולאחר מכן נפגעו המצב הפיזי והנפשי (54%) והתפקוד המקצועי (38%), כל זאת במידה בינונית עד רבה מאוד. בקרב טרנסג'נדרים הפגיעה השכיחה ביותר הייתה במצב הפיזי או הנפשי (89%), ולאחר מכן בשיעור הרצון (84%) ובתפקוד המקצועי (71%).

- **היעדרויות מהעבודה:** מקרב הומוסקסואלים, לסביות ובי/פאנסקסואלים רק עשירית בקירוב נעדרו מהעבודה על רקע האפליה שחוו, בעוד אצל טרנסג'נדרים השיעור גבוה יותר - 40% נעדרו לפעמים, לעתים קרובות או קרובות מאוד.

- **היכרות עם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה:** שלושה רבעים מהמשיבים ציינו שהם מכירים את חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה באופן מלא או חלקי.

- **היכרות עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה:** כ-40% מהמשיבים דיווחו ששמעו על נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה. מתוך מי שהכירו את הנציבות ואת פועלה, מחצית בקירוב (46%) שמעו על הנציבות באמצעי התקשורת וכרבע נוסף (26%) נחשפו אליה במדיה החברתית.

- 44% ציינו שהם מרוויחים הרבה מתחת לממוצע, ו-15% נוספים השתכרו מעט מתחת לממוצע. פחות מעשירית (8%) דיווחו שהם מרוויחים שכר בשיעור הקרוב לממוצע, ושליש השתכרו מעט או הרבה מעל הממוצע.

- **תפיסות כלליות על אפליה של להט"ב:** הומוסקסואלים, לסביות ובי/פאנסקסואלים סברו שהשלבים הבעייתיים יותר הם קבלה לעבודה, היחס אליהם באופן כללי, התהליך של חיפוש עבודה והקידום בעבודה, שכן בשלבים אלו בין 70% ל-76% סברו שלהט"ב סובלים מאפליה במידה בינונית עד רבה מאוד.

- בקרב טרנסג'נדרים נרשמו שיעורים גבוהים אף יותר של תפיסות אפליה בכל שלבי התעסוקה, ובעיקר בקבלה לעבודה (96%), בפיטורים או באיום בפיטורים (95%), ביחס אליהם באופן כללי (93%), באירועים במקום העבודה (91%), בתהליך של חיפוש עבודה (89%) ובקידום בעבודה (89%).

- **חוויות אישיות של אפליה בעבודה:** הומוסקסואלים, לסביות ובי/פאנסקסואלים חוו אפליה בשיעור הגבוה ביותר ביחס אליהם באופן כללי (32%), באירועים במקום העבודה (29%) ובקידום בעבודה (24%), כל זאת במידה בינונית עד רבה מאוד.

- טרנסג'נדרים דיווחו שחוו אפליה בשיעורים גבוהים הרבה יותר, הנעים בין מחצית לשני שלישים, ובעיקר ביחס אליהם באופן כללי (68%), באירועים במקום העבודה (68%), בתהליך של חיפוש עבודה (66%), בקבלה לעבודה (61%) ובניתובם להכשרה מקצועית (60%).

- בקרב הומוסקסואלים, לסביות ובי/פאנסקסואלים, למעלה ממחציתם (54%) סיפרו שמצאו את העבודה הראשונה שלהם בתוך פחות מחודש. שלישי מצאו עבודה בפרק זמן של בין חודש לחצי שנה. לעומת זאת, אצל הטרנסג'נדרים שלישי בלבד הצליחו להיקלט במקום העבודה הראשון בתוך חודש, רבע בתקופה שבין חודש לחצי שנה, 16% מצאו עבודה בתוך חצי שנה עד שנה, והשאר (כ-20%) בפרק זמן שעלה על שנה.

- שיעור גבוה מאוד (82%) מקרב הומוסקסואלים, הלסביות והבי/פאנסקסואלים דיווחו שמקום העבודה יודע על הנטייה המינית שלהם לעומת 65% בלבד מקרב הטרנסג'נדרים. מתוך מי שנחשפו במקום העבודה, רוב מכריע (93%) של הומוסקסואלים, הלסביות והבי/פאנסקסואלים חשפו מרצונם את הנטייה המינית לעומת כשני שלישים בלבד מקרב הטרנסג'נדרים.

- **חוויות של התנהגות פוגענית בעבודה:** בקרב הומוסקסואלים, לסביות ובי/פאנסקסואלים שיעור



## 2. רקע

### 2.1 אפליית להט"ב במדינות מערביות - העמקת הידע והתוויית מדיניות למיגור התופעה

בחול"ל קיימים כמה ארגונים מרכזיים העוסקים בזכויות של קהילת הלהט"ב בכלל ובזכויות בתחום התעסוקה בפרט. ה-HRC (Human Rights Campaign) הוא ארגון זכויות אדם אמריקאי המונה כמיליון וחצי חברים וחברות ופועל לקידום זכויות ולמיגור האפליה נגד הקהילה הלהט"בית בתחומים שונים, בין השאר, באמצעות חינוך והגברת הידע המחקרי הקיים לגבי אוכלוסייה זו. בתחום התעסוקה ה-HRC מפרסם מדי שנה את ה-Corporate Equality Index<sup>1</sup>, שהוא סקר המעסיקים הגדול והרחב ביותר בארצות הברית, המתמקד בשילוב מוצלח של להט"ב בשוק העבודה. הסקר נערך בקרב חברות ה-Fortune 500 ומשמש בסיס ליצירת מדד, שבו מדורגות חברות אלו בהיבטים שונים שעניינם מניעת אפליה וקידום שוויון הזדמנויות בתעסוקה לחברי הקהילה. 407 חברות ממגוון התעשיות והאזורים הגאוגרפיים במדינה השיגו בשנת 2016 ציון מרבי בסקר (100).

ארגון נוסף שפועל בארצות הברית הוא ה-National Center for Transgender Equality. ארגון זה מתמודד עם אפליית טרנסג'נדרים בתחומי חיים שונים באמצעות קידום מדיניות וייזום חקיקה. בשנת 2011 ערך הארגון סקר<sup>2</sup> בקרב 6,450 טרנסג'נדרים בארצות הברית. הסקר בחן היבטים והשלכות שונות של ביטויי אפליה כלפי קבוצה זו, לרבות גילויי גזנות, עוני (עקב יכולת מופחתת להשתלב בתעסוקה), נטיות אובדניות, הטרדה ואפליה במערכת החינוך, אפליה בתחום הבריאות, התנהגות פוגענית מטעם שלטונות החוק, אפליה בתחום הדיור ובקבלת שירותים ציבוריים וכן אפליה בתעסוקה. בהקשר התעסוקתי נמצא ששיעור הבלתי מועסקים בקרב טרנסג'נדרים כפול מבוכלוסייה הכללית. עוד נמצא ש-90% מהמשיבים על הסקר חוו הטרדות והתנהגות פוגענית ומפלה במקומות עבודה, וכמחציתם הופלו בקבלה לעבודה, בקידום ובפיטורים על רקע זהותם המגדרית.

האיחוד האירופי החל אף הוא לפעול בנושא של אפליית להט"ב, בעיקר בהיבט של איסוף נתונים. בשנת 2013 נערך

לראשונה ה-EU LGBT Survey<sup>3</sup>. הסקר בחן את מצבם של חברי הקהילה הגאה ב-28 מדינות האיחוד האירופי במגוון של תחומי חיים, לרבות תעסוקה. על הסקר השיבו 93,079 חברים מקהילת הלהט"ב בכל המדינות. 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 מהסקר שהסיבות לאי-דיווח על מקרים של הטרדה או אפליה היו רבות ומגוונות, אולם השכיחות ביותר הן 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%); וחוסר מידע לגבי דרכי הדיווח או הגוף המטפל באירועים מסוג זה (30%).

בין המדינות שבהן נרשמו השיעורים הגבוהים ביותר של להט"ב החשים מופלים נמצאת קפריסין (30%), ליטא (27%), לטביה (27%), קרואטיה ובולגריה (26% בכל אחת מהן). מנגד, במדינות אחרות נרשמו שיעורים נמוכים יחסית של מדווחים על תחושות ועל חוויות אפליה מחמת זהות מגדר או נטייה מינית. מדינות 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 שפועלים לשיפור מצבה של קהילת הלהט"ב באמצעות גיבוש והתוויה של מדיניות שתסדיר את הזכויות של חברי הקהילה ואת אמצעי האכיפה במקרים של הפרת זכויות, כגון נציבויות השוויון בבריטניה, בגרמניה, באוסטריה, בפינלנד ובסרביה<sup>4</sup>. גוף שוויון בולט בעבודתו בתחום זה הוא נציבות השוויון בצפון אירלנד (Equality Commission for Northern Ireland), שבשנת 2011 הוסיפה זהות מגדר ונטייה מינית לעילות האפליה שנבחנות במסגרת סקרי האפליה שלה ובשנת 2013 פרסמה מסמך מדיניות<sup>5</sup> המתבסס בהמלצותיו על ממצאי הסקר האחרון בנושא<sup>6</sup>. במסמך המדיניות נקבעו התחומים שבהם יש לתעדף פעולות לקידום שוויון ולמיגור אפליה כלפי להט"ב, ונוסחו המלצות ליעדים אסטרטגיים בתחומים שונים, בהם תעסוקה.

<sup>1</sup>Human Rights Campaign Foundation (2013). Corporate Equality Index 2013. Washington: Human Rights Campaign.

<sup>2</sup>Grant, J.M., Mottet, L.A. & Tanis, J. (2011). Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey. Washington D.C.: The National Gay and Lesbian Taskforce and the National Center for Transgender Equality.

<sup>3</sup>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](http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_en.pdf).

<sup>4</sup>לידע נוסף על 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](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/lgbti_perspective_english_.pdf)

<sup>5</sup>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](http://www.some-ni.co.uk/content-directory/uploads/2013/10/ECNI_Policy_Doc.pdf)

<sup>6</sup>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](http://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI_Publications/Delivering%20Equality/Eq-Awareness-ExecutiveSummary.pdf)

## 2.2 המצב החוקי והמשפטי בישראל

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

נציבות שוויון הזדמנויות 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 יש הסמכות לנקוט פעולות הסברה והדרכה על מנת להעלות את המודעות הציבורית בכל הנוגע לשוויון ולאפליה בתעסוקה.

רק בשנים האחרונות החלה קהילת הלהט"ב לקבל מקום של ממש בשיח המשפטי באמצעות הגשת תביעות לבית הדין לצורך כינון הזכויות של חברי הקהילה בתחומי חיים שונים, אולם בהיעדר תביעות העוסקות באפליה בתעסוקה כמעט שלא התקיים דיון ציבורי על מקומה של קהילת הלהט"ב בשוק העבודה. בשנת 2013 הוגשה לראשונה תביעה כזו נגד המרכז לטכנולוגיה חינוכית. התובעת, מרינה משל, טרנסג'נדרית לסבית, הייתה מורה למתמטיקה בפרויקט נחשון של מט"ח המספק שיעורי תגבור מקוונים. היא פוטרה מעבודתה לאחר שהביאה לידיעת המעסיק שהיא מדברת עם החניכות הדתיות שלה על נושאים חברתיים, אולם המעסיק סבר שיש חשש שהיא משוחחת עם התלמידות על סוגיית הנטייה המינית ועל זהות המגדר.

נציבות השוויון הצטרפה להליך זה כידיד בית הדין, ובחוות הדעת שהגישה לבית הדין האזורי נבחנה השאלה: האם אפליה של עובדת על רקע היותה טרנסג'נדרית ולסבית נכנסת תחת ההגדרה של אפליה מחמת מין ומגדר בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה? הנציבות גרסה שאפליה מחמת זהות מגדר אסורה כיום מכוח החוק, הקובע איסור אפליה מחמת מין ונטייה מינית. לשיטתה, המונח "מין" בחוק השוויון אינו מוגבל למינו הביולוגי של האדם, אלא מתייחס בנוסף לכך גם לזהות המגדר ולחריגות מהדפוס המקובל של התאמה בין מין ביולוגי לזהות מגדרית. פסק הדין של בית הדין האזורי פורסם בשנת 2014, ובו נקבע שהליך הפיטורים "הוכתם" משיקולים מפלים. חרף זאת נציגי הציבור החליטו לדחות את התביעה בכל הנוגע לטענת

האפליה. שני הצדדים ערערו על ההחלטה בבית הדין הארצי, והנציבות במעמדה כידיד בית הדין הייתה צד להליכי הערעור. פסק הדין שניתן בבית הדין הארצי בשנת 2015 אימץ את עמדת הנציבות וקבע כי אפליה מחמת מין ונטייה מינית כוללת גם אפליה על רקע של זהות מגדר.

## 2.3 אפליית להט"ב בישראל - ידע מחקרי

עד לשנת 2014 לא נערך בישראל מחקר או סקר שבחן את מצבה של קהילת הלהט"ב בארץ. תוצאה ישירה של היעדר ידע מחקרי בנושא הייתה קושי בגיבוש ובהתוויה של מדיניות ומענים לטיפול בתופעה עקב חוסר יכולת לאמוד את היקפה ואת עוצמתה, וכן קושי בגיבוש חוות דעת משפטיות המסתמכות על נתונים רלוונטיים למצב העכשווי בישראל. בשנת 2014 ערכה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לראשונה סקר הבוחן את מצבה של קהילת הלהט"ב בשוק העבודה. הסקר העלה ממצאים מדאיגים בנוגע להיקף האפליה ולדפוס האפליה של קבוצות שונות מהקהילה, ובעיקר ביחס לטרנסג'נדרים.

בעקבות ממצאי הסקר הראשון התעורר צורך לבצע סקר נוסף, רחב ומקיף יותר, שיפנה לא רק למועסקים או למי שהיו מועסקים תקופה קצרה לפני ביצוע הסקר, אלא אף לאנשים מהקהילה שבמשך שנים רבות חווים קשיים בהשתלבות בתעסוקה, ועקב כך סובלים מתת-תעסוקה הבאה לידי ביטוי במציאת עבודה שלא מבחירה בהיקף משרה חלקי או בחוסר הלימה בין ההשכלה, הניסיון והוותק לבין התפקיד. הסקר החדש שבוצע במהלך החודשים יוני-ספטמבר 2015, בוחן מעבר לתפיסות הכלליות ולחוויות האפליה במקום העבודה גם את נתוני האבטלה ותת-התעסוקה שמהן סובלים חברי הקהילה, ואף מרחיב את היריעה לגבי התנהגויות פוגעניות שמהן סובלים חברי הקהילה, ובפרט טרנסג'נדרים, בשוק העבודה בישראל.

## 3. מערך המחקר

### 3.1 מטרות הסקר

לסקר תחושות וחוויות אפליה היו כמה מטרות עיקריות:

**בחינת תפיסות ועמדות** של להט"ב בנוגע לדפוס האפליה כלפי קבוצה זו בשלבים שונים בתעסוקה.

**בחינת תחושות וחוויות אפליה** של להט"ב בשוק העבודה, לרבות התייחסות לתופעות של אבטלה ותת-תעסוקה, למידת השכיחות של התופעה ולדפוסים שלה בשלבים שונים בתעסוקה, וכן להתנהגויות פוגעניות מסוגים שונים.



## 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. משיבים שסיווגו עצמם כטרנסג'נדרים בעלי נטייה מינית שאינה הטרוסקסואלית (הומוסקסואלים, לסביות או בי/פאנסקסואלים), השיבו על הסקר כטרנסג'נדרים מתוך הנחה שלזהות המגדר יש השפעה גדולה ועמוקה יותר על החוויות שלהם בשוק העבודה מלנטייה המינית שלהם.

מקרב כלל המשיבים מחצית בקירוב (48%) דיווחו שהם הומוסקסואלים, רבע בקירוב (23%) הזדהו כלסביות, 14% כבי/פאנסקסואלים ו-14% כטרנסג'נדרים.

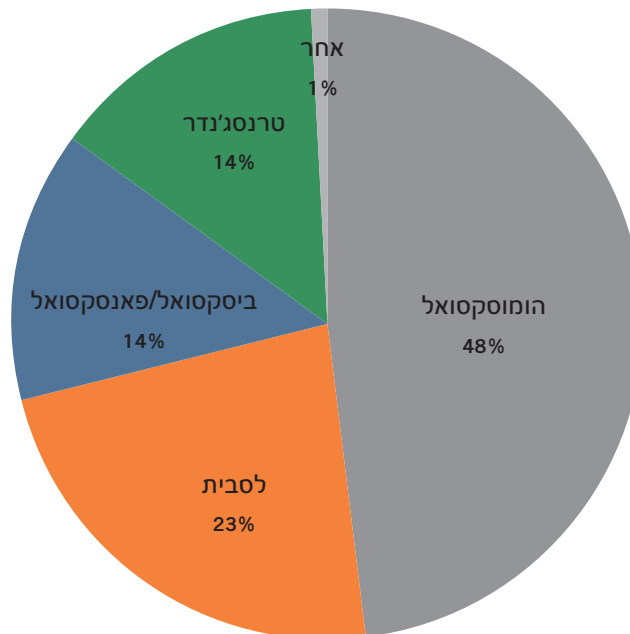
בדיקה של רמת הידע והיקף הידע של האוכלוסייה לגבי זכויותיה, לרבות היכרות עם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ועם נציבות השוויון.

איסוף נתונים דמוגרפיים על המרואיינים, לרבות זהות מגדר ונטייה מינית, גיל, לאום, רמת דתיות, השכלה, אזור מגורים, מיקום גאוגרפי של מקום העבודה, דרגה בעבודה, ותק, רמת השתכרות, ענף כלכלי ומשלח יד.

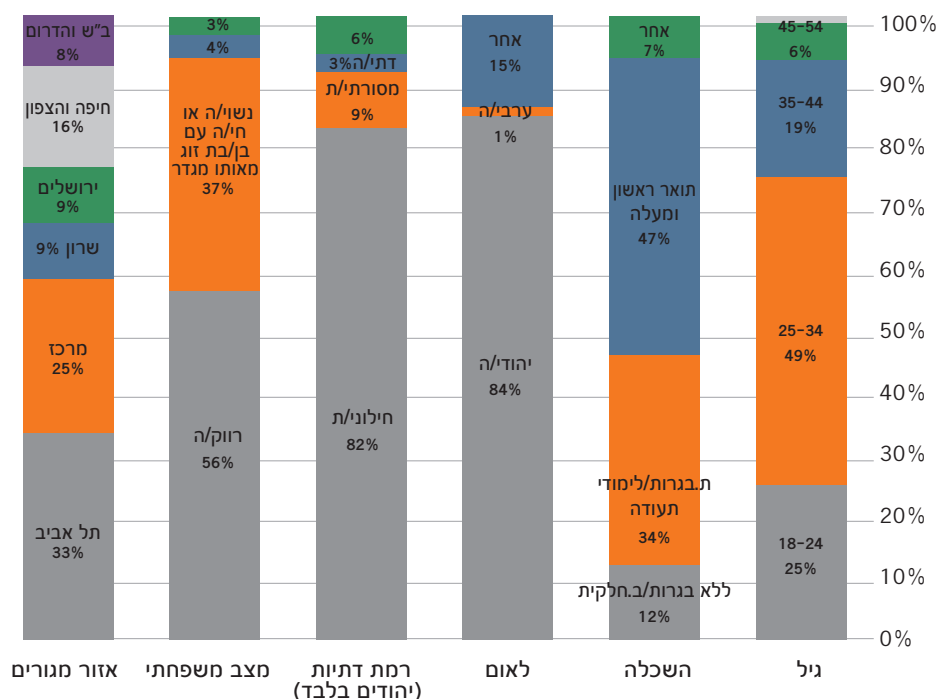
### 3.2 שיטת המחקר

הסקר נערך באמצעות שאלון מקוון. בהיעדר מאגר נתונים שבו קיים מידע לגבי האוכלוסייה הרלוונטית, איסוף הנתונים התבצע בדגימת כדור שלג באמצעות רשימות הקשר של ארגונים חברתיים הפועלים בקהילה. נוסף לכך, השאלון הופץ וקודם ברשת הפייסבוק. בסך הכול ענו על הסקר 666 משיבים מקהילת הלהט"ב.

## תרשים 1: נטייה מינית וזהות מגדר



## תרשים 2: מאפיינים דמוגרפיים נוספים



### 4.2 מאפיינים תעסוקתיים

בשונה מהסקר הקודם, בסקר זה נבדקו מאפייני תעסוקה רבים יותר, כמו היקף משרה, משך זמן שנדרש למציאת מקום עבודה ראשון, ותק, מגזר תעסוקתי, דרגה בעבודה, רמת השתכרות, אבטלה ממושכת, תת-תעסוקה ועוד. נמצא שהרוב המכריע (85%) עובדים לעת ביצוע הסקר, 10% אינם עובדים אבל עבדו בשנה האחרונה, והשאר (5%) מתקשים למצוא עבודה במשך תקופות ארוכות יותר. בנוגע להיקף ההעסקה, שני שלישים ציינו שהם מועסקים במשרה מלאה, ושליש נוסף מועסקים במשרה חלקית או בעבודת משמרות. בדיקה של הנסיבות שהביאו לשיעור גבוה כל כך של מועסקים שלא במשרה מלאה מעלה ש-29% מכלל המדגם לא הצליחו למצוא עבודה במשרה מלאה חרף רצונם וכוונתם להשתלב בעבודה בהיקף זה. פילוח לפי תת-קבוצות מגלה הבדלים גדולים בין הומוסקסואלים ולסביות, ש-17%-22% מהם ציינו שלא הצליחו למצוא עבודה במשרה מלאה, לעומת בי/פאנסקסואלים וטרנסג'נדרים, שבין 42%-46% מהם דיווחו על קושי משמעותי במציאת עבודה בהיקף של משרה מלאה.

נוסף על הנטייה המינית ועל זהות המגדר נבדקו מאפיינים דמוגרפיים שונים, כמו גיל, לאום, רמת דתיות, השכלה, אזור מגורים ועוד. מבחינת הגיל, רבע מהמשיבים ציינו שהם בני 18-24, כמחציתם בני 25-34 ורבע נוסף בגילאים 35 ומעלה. הגיל הממוצע של המשיבים עמד על 30.6. בהיבט של רמת ההשכלה נמצא שלמעט יותר מעשירית אין תעודת בגרות מלאה, לשליש תעודת בגרות או תעודה של לימודים על-תיכוניים ועוד מחצית בקירוב (47%) בעלי תואר ראשון, שני או שלישי.

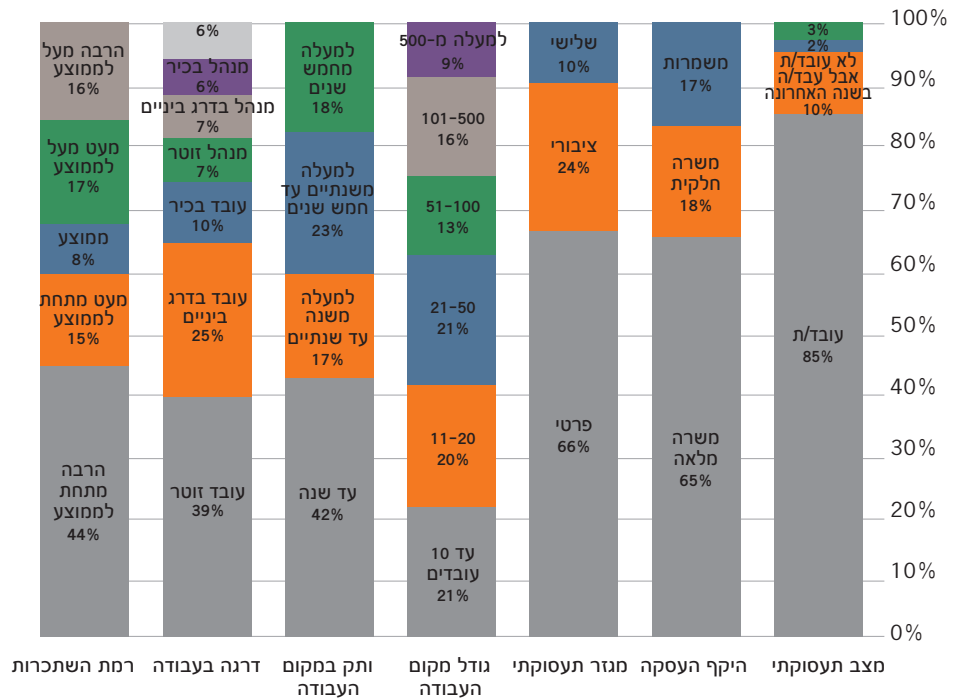
הרוב המכריע (84%) של המשיבים ציינו שהם יהודים. מתוך המשיבים היהודים, 82% דיווחו שהם חילוניים, עוד כעשירית דיווחו שהם מסורתיים ו-3% ציינו שהם דתיים. כמו כן למעלה ממחציתם (56%) דיווחו שהם רווקים, 37% דיווחו שהם נשואים או חיים עם בן / בת זוג מאותו המגדר, 4% הזדהו כנשואים או חיים עם בן / בת זוג מהמגדר השני, ו-3% דיווחו שהם גרושים או חיים בנפרד.

בהיבט של אזור המגורים, כשליש מהמשיבים ציינו שהם מתגוררים בתל אביב, רבע מתגוררים באזור המרכז ועשירית בקירוב (9%) באזור השרון. 9% נוספים ציינו שמקום המגורים שלהם הוא ירושלים, וכרבע מתגוררים בפריפריה (חיפה והצפון ובאר שבע והדרום).





## תרשים 3: מאפיינים תעסוקתיים



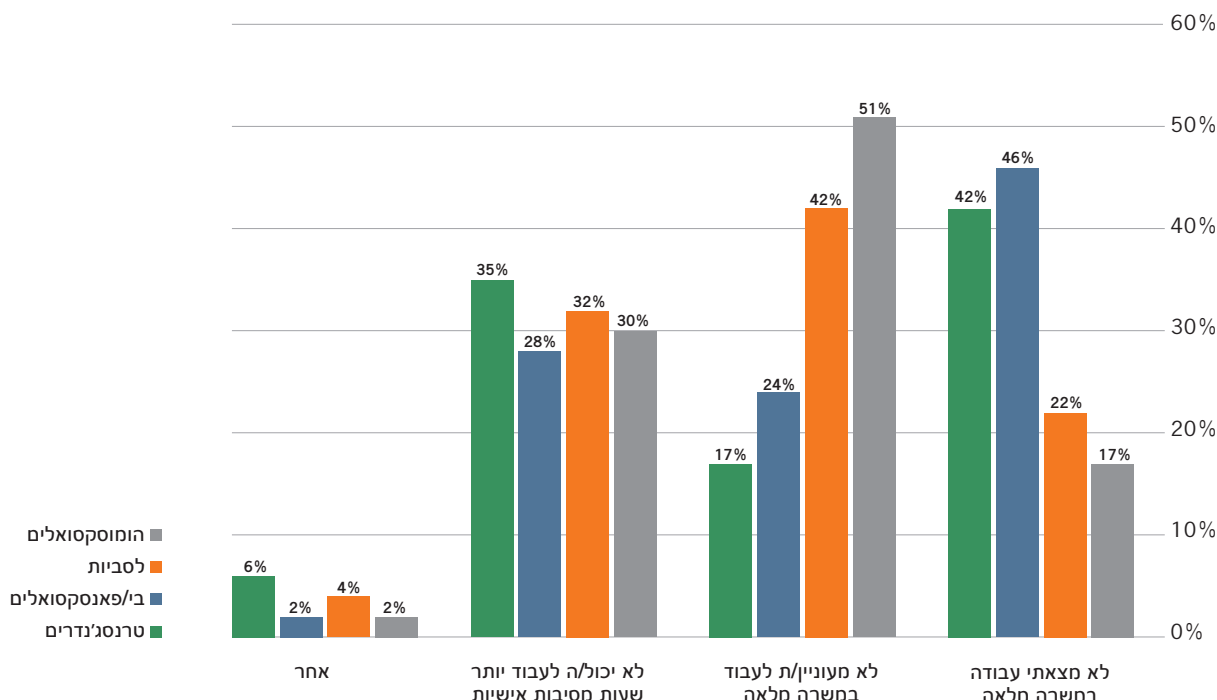
את נתוני הדרגה והוותק, שכן 44% ציינו שהם מרוויחים הרבה מתחת לממוצע ו-15% נוספים השתכרו מעט מתחת לממוצע. מעט פחות מעשירית (8%) דיווחו שהם מרוויחים שכר בשיעור הקרוב לממוצע, ושליש השתכרו מעט או הרבה מעל הממוצע.

במסגרת המאפיינים התעסוקתיים נבדקו הסיבות לתעסוקה בהיקף חלקי בקרב מי שציינו שהם מועסקים במשרה חלקית או בעבודת משמרות, וכן נבדקה מידת ההתאמה, לתפיסתם של חברי הקהילה, בין התפקיד שהם ממלאים לבין ההשכלה הפורמלית, הניסיון והוותק שלהם, כל זאת כחלק מבחינת הסוגיה של תת-תעסוקה.

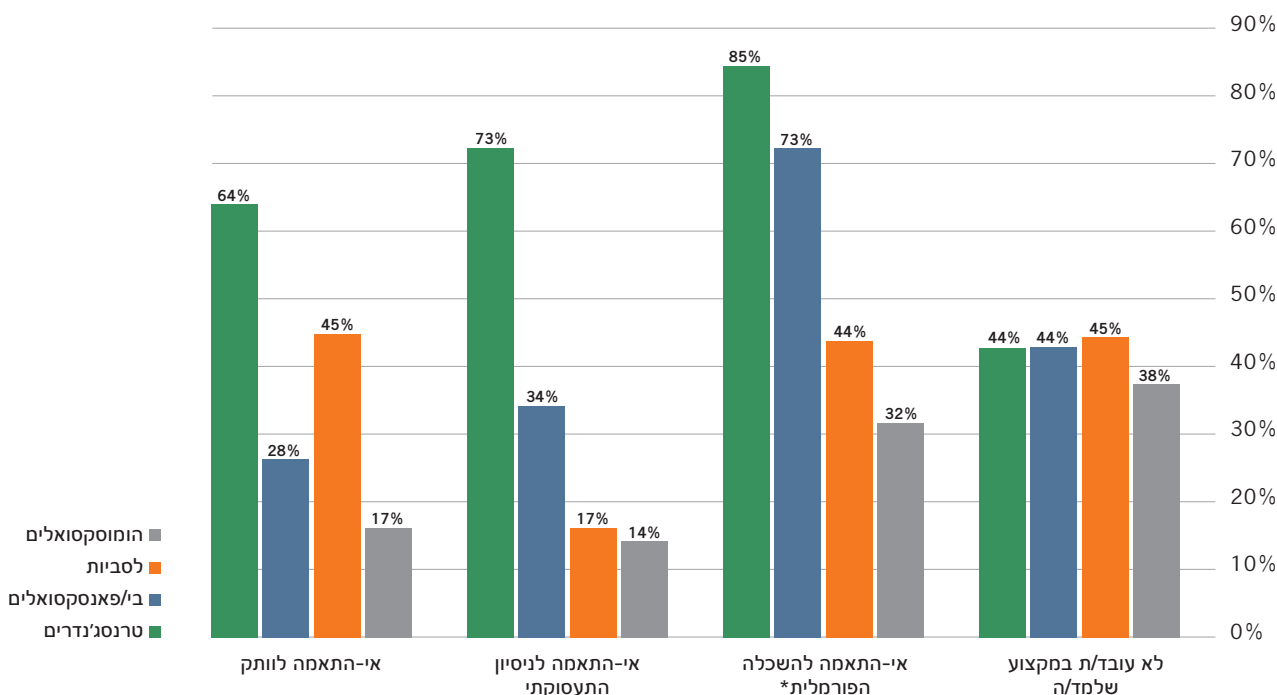
שני שלישים מהמשיבים דיווחו שהם מועסקים במגזר הפרטי, כרבע (24%) מועסקים במגזר הציבורי ועשירית בעמותות שלא למטרות רווח. עוד ניתן ללמוד מהנתונים שכחמישית (21%) מהמשיבים מועסקים במקומות עבודה קטנים שבהם עד עשרה עובדים, למעלה ממחציתם (54%) מועסקים במקומות עבודה בינוניים (בין 20 ל-100 עובדים), והרבע הנותר מועסקים במקומות עבודה גדולים (למעלה מ-100 עובדים).

חלק ניכר מהמשיבים (42%) ציינו שיש להם ותק של עד שנה במקום העבודה, למעט פחות מחמישית ותק של בין שנה לשנתיים, ולשאר (41%) ותק של למעלה משנתיים. לגבי הדרגה בעבודה, 39% ציינו שהם עובדים זוטרים, כרבע הם עובדים בדרג ביניים ועשירית עובדים בכירים. מכלל המדגם, חמישית דיווחו שהם מועסקים כמנהלים (7% מנהלים זוטרים, 7% נוספים מנהלים בדרג ביניים ו-6% מנהלים בכירים). רמת ההשתכרות של המשיבים תואמת

## תרשים 4: הסיבות לעבודה במשרה חלקית



## תרשים 5: התאמה בין התפקיד להשכלה הפורמלית, לניסיון ולוותק



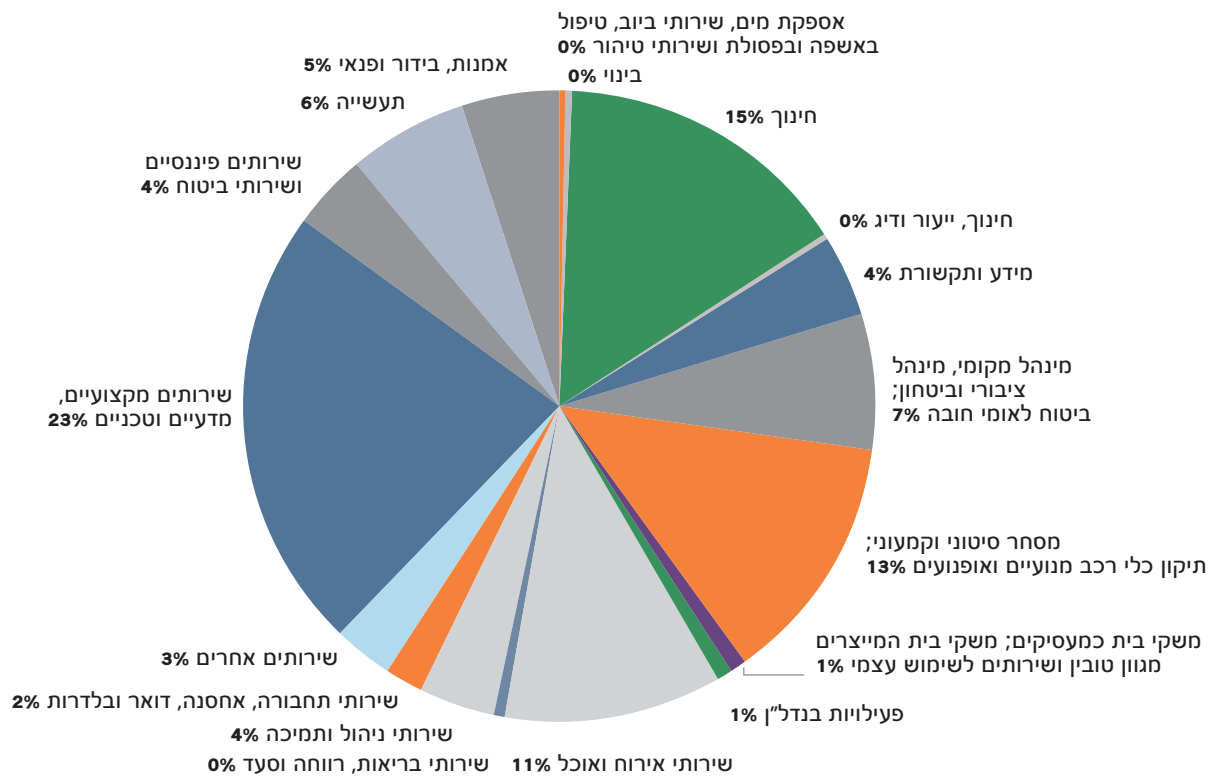
\* במקרים שבהם המשיבה/ה הוא / היא בעלת השכלה פורמלית.



אלה גבוהים במיוחד ומגיעים לרמה של 85%, 73% ו-64%, בהתאמה. עוד ניתן ללמוד מהנתונים שגם בקבוצת הבי/פאנסקסואלים דווח בשיעור גבוה על אי-התאמה בין התפקיד להשכלה הפורמלית (73%), ואילו בקבוצת הלסביות שיעור המדווחות על אי-התאמה בין התפקיד לוותק הגיע למחצית בקירוב (45%).

תת-תעסוקה במובן של מידת ההתאמה בין התפקיד להשכלה הפורמלית, לניסיון ולוותק נבדקה, כאמור, באמצעות דיווח עצמי של המשיבים שציינו שאינם עובדים במקצוע שלמדו. נמצא כי בעוד שיעור המועסקים שאינם עובדים במקצוע שלמדו דומה בארבע הקבוצות, קיימת שונות בשיעור המדווחים על אי-התאמה בין התפקיד להשכלה, לניסיון ולוותק. בקבוצת הטרנסג'נדרים שיעורים

## תרשים 6: ענף כלכלי



בין הומוסקסואלים (74%) ולסביות (68%) לבי/פאנסקסואלים וטרנסג'נדרים (47% ו-45%, בהתאמה). נתון משלים מעניין הוא הפער בדרגה בעבודה בין שתי הקבוצות הראשונות לשתיים האחרונות: 53%-58% מקרב הבי/פאנסקסואלים והטרנסג'נדרים דיווחו שהם עובדים זוטרים, לעומת 29% ו-39% מההומוסקסואלים והלסביות (בהתאמה). מנגד, שיעור המנהלים בדרג הביניים והמנהלים הבכירים מקרב ההומוסקסואלים עלה ל-18%, לעומת 13% מהלסביות, 6% מהבי/פאנסקסואלים ו-3% בלבד מהטרנסג'נדרים.

פילוח לפי ענף כלכלי מלמד שרבע בקירוב מהמשיבים שייכים לענף שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים, 15% מועסקים בענף החינוך, 13% עובדים בענף מסחר סיטוני וקמעוני, 11% מועסקים בענף שירותי אירוח ואוכל והשאר מועסקים בענפים אחרים (אמנות, בידור ופנאי, מינהל מקומי וציבורי, שירותי ניהול ותמיכה, מידע ותקשורת ועוד).

פילוח של מאפייני התעסוקה לפי תת-קבוצות (לוח 1) מגלה פערים משמעותיים ביניהן. לדוגמה, ניכר ששיעור המועסקים בקרב טרנסג'נדרים נמוך משמעותית משיעור המועסקים בשלוש הקבוצות האחרות (68% לעומת -90% (80%). כמו כן יש פער בשיעור המועסקים במשרה מלאה

מרוויחים מעל למוצע לעומת 28% מהלסביות, 22% מהבי/פאנסקסואלים ו-11% בלבד מהטרנסג'נדרים, שמרוויחים מעט או הרבה מעל למוצע. ואולם הנתון הקשה ביותר בהיבט זה הוא שיעור המשתכרים הרבה מתחת למוצע בקבוצת הטרנסג'נדרים - 84%.

עוד ניתן ללמוד ששרידות לאורך שנים במקום העבודה מאפיינת יותר הומוסקסואלים ולסביות (עם 20%-25% בעלי ותק של למעלה מחמש שנים) מבי/פאנסקסואלים וטרנסג'נדרים (8%-9% בעלי ותק של למעלה מחמש שנים במקום העבודה). לאור זאת אין זה מפתיע שקיימים פערים של ממש ברמת ההשתכרות. 43% מההומוסקסואלים

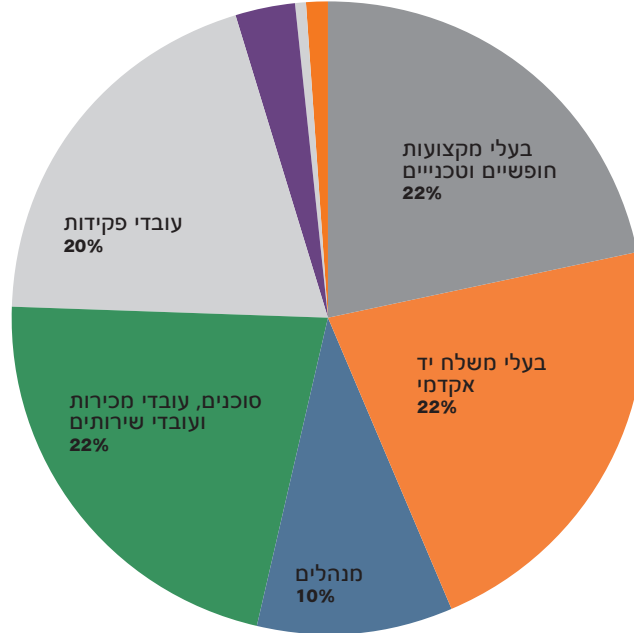
## לוח 1: מאפייני תעסוקה לפי תת-קבוצות

טרנסג'נדרים	בי/פאנסקסואלים	לסביות	הומוסקסואלים		
68%	80%	86%	90%	עובד/ת כיום	מצב תעסוקתי
15%	16%	10%	7%	לא עובד/ת כיום, אבל עבדתי בשנה האחרונה	
7%	2%	3%	1%	לפני למעלה משנה ופחות משנתיים	
10%	2%	1%	2%	לפני למעלה משנתיים ופחות מחמש שנים	
45%	47%	68%	74%	משרה מלאה	היקף העסקה
28%	21%	19%	14%	משרה חלקית	
27%	32%	13%	12%	משמרות	
55%	53%	41%	35%	עד שנה	ותק במקום העבודה
18%	14%	15%	18%	למעלה משנה ועד שנתיים	
19%	23%	19%	27%	למעלה משנתיים ועד חמש שנים	
8%	9%	25%	20%	למעלה מחמש שנים	דרגה בעבודה
58%	53%	39%	29%	עובד זוטא	
16%	23%	23%	29%	עובד בדרג ביניים	
6%	8%	12%	11%	עובד בכיר	
3%	4%	6%	9%	מנהל זוטא	
2%	2%	8%	10%	מנהל בדרג ביניים	
1%	4%	5%	8%	מנהל בכיר	
14%	6%	7%	4%	אחר	
84%	68%	48%	30%	הרבה מתחת למוצע	רמת השתכרות
5%	9%	15%	17%	מעט מתחת למוצע	
0%	1%	9%	10%	כמו הממוצע	
5%	11%	11%	24%	מעט מעל למוצע	
6%	11%	17%	19%	הרבה מעל למוצע	



## תרשים 7: משלח יד

עובדים מקצועיים בתעשייה, בבינוי ועובדים מקצועיים אחרים 1%  
עובדים מקצועיים בחקלאות 0%  
עובדים בלתי-מקצועיים 3%



והבי/פאנסקסואלים ו-2% בלבד מהטרנסג'נדרים. ביחס לאוכלוסייה הכללית ניכר ששיעור בעלי משלח יד אקדמי או מקצועות חופשיים וטכניים גבוה מעט (25% בעלי משלח יד אקדמי ו-13% בעלי מקצועות חופשיים וטכניים, בשנת 2014, באוכלוסייה הכללית), אולם מבחינת שיעור המנהלים, הקבוצה היחידה שבה הייצוג למנהלים עולה על הנתון באוכלוסייה הכללית היא הומוסקסואלים: 15% מנהלים לעומת כ-10% באוכלוסייה הכללית. בשאר הקבוצות שיעור המנהלים נמוך משמעותית, והוא נע בין 2% אצל הטרנסג'נדרים ל-5%-6% אצל הלסביות והבי/פאנסקסואלים. נתון בולט נוסף הוא שיעור העובדים הבלתי-מקצועיים מקרב הטרנסג'נדרים - 10% לעומת 1%-4% בקבוצות האחרות ו-6% באוכלוסייה הכללית.

מאפיין תעסוקתי נוסף שנבדק הוא משלח היד של המשיבים על הסקר (תרשים 7). הנתונים מלמדים על שיעור זהה (22%) של מועסקים במשלח יד אקדמי, של בעלי מקצועות חופשיים וטכניים ושל סוכנים, עובדי מכירות ועובדי שירותים. נוסף לכך, 20% מועסקים בעבודות פקידות ו-10% כמנהלים.

כמו כן מלוח 2 ניתן ללמוד על הדמיון והשוני בין הקבוצות השונות במשלחי היד. לדוגמה, שיעור בעלי משלח יד אקדמי או בעלי מקצועות חופשיים וטכניים דומה בכל הקבוצות ועומד על למעלה מ-40%. עם זאת, קיים פער גדול בין הקבוצות בשיעור המנהלים; 15% מקרב הומוסקסואלים לעומת 6% ו-5%, בהתאמה, מהלסביות

## לוח 2: משלח יד לפי תת-קבוצות

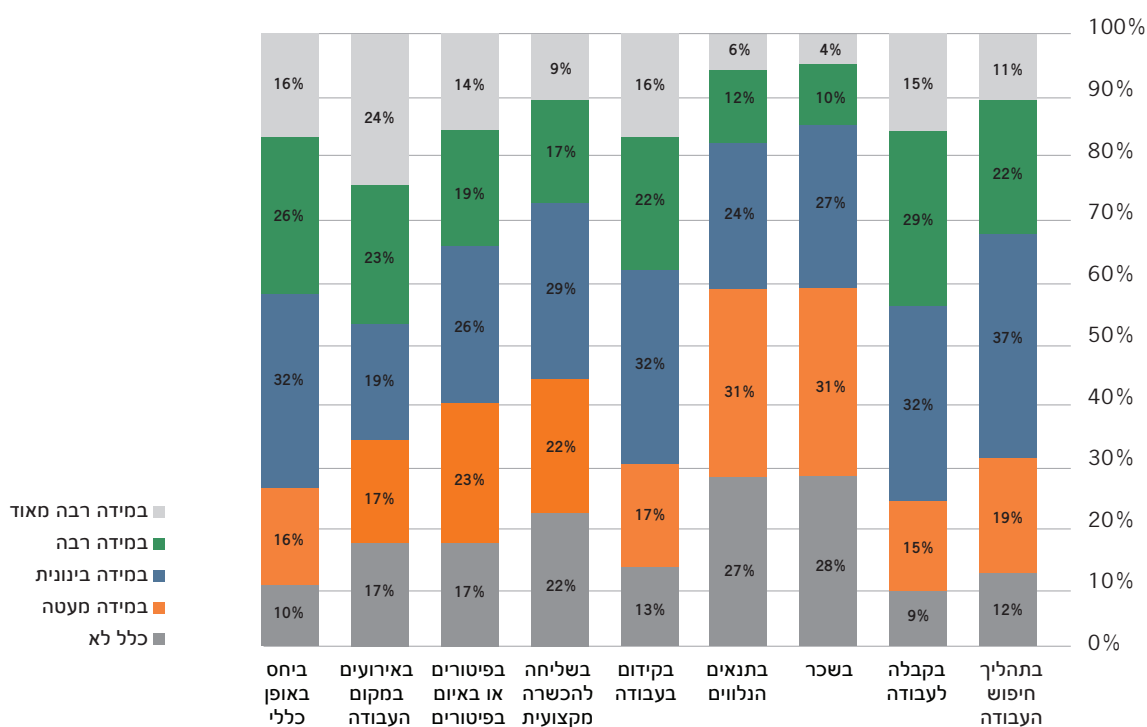
טרנסג'נדרים	בי/פאנסקסואלים	לסביות	הומוסקסואלים	
29%	20%	28%	22%	בעלי משלח יד אקדמי
15%	21%	16%	24%	בעלי מקצועות חופשיים וטכניים
2%	5%	6%	15%	מנהלים
15%	24%	24%	17%	עובדי פקידות
29%	26%	20%	20%	סוכנים, עובדי מכירות ועובדי שירותים
0%	1%	0%	0%	עובדים מקצועיים בחקלאות
0%	1%	2%	1%	עובדים מקצועיים בתעשייה, בבינוי ועובדים מקצועיים אחרים
10%	2%	4%	1%	עובדים בלתי-מקצועיים

של תפיסתם של הומוסקסואלים, לסביות ובי/פאנסקסואלים השלבים הבעייתיים יותר הם קבלה לעבודה, היחס אליהם באופן כללי, התהליך של חיפוש עבודה והקידום בעבודה, שכן בשלבים אלו בין 70% ל-76% סברו שלהט"ב סובלים מאפליה במידה בינונית עד רבה מאוד.

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

כמו בסקר הקודם גם הפעם נבדקו התפיסות הכלליות של להט"ב לגבי אפליית חברי הקהילה בשוק העבודה, ונמצא

## תרשים 8: תפיסות כלליות של הומוסקסואלים, לסביות ובי/פאנסקסואלים על אפליית להט"ב בשוק העבודה

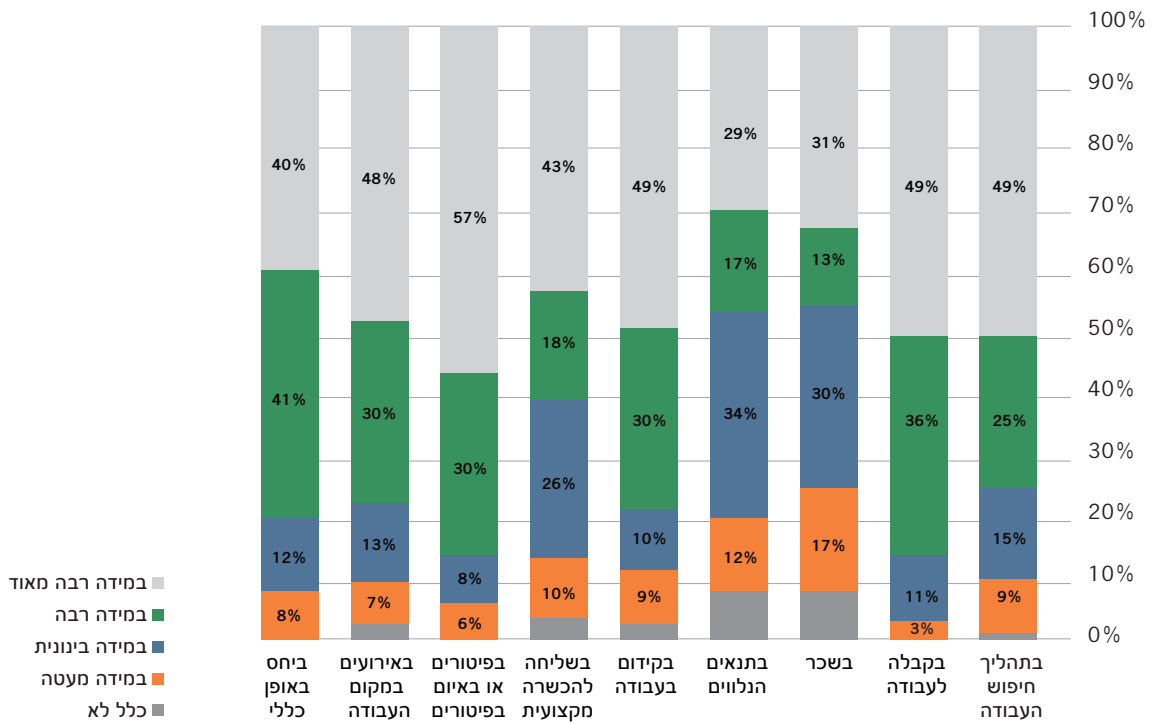




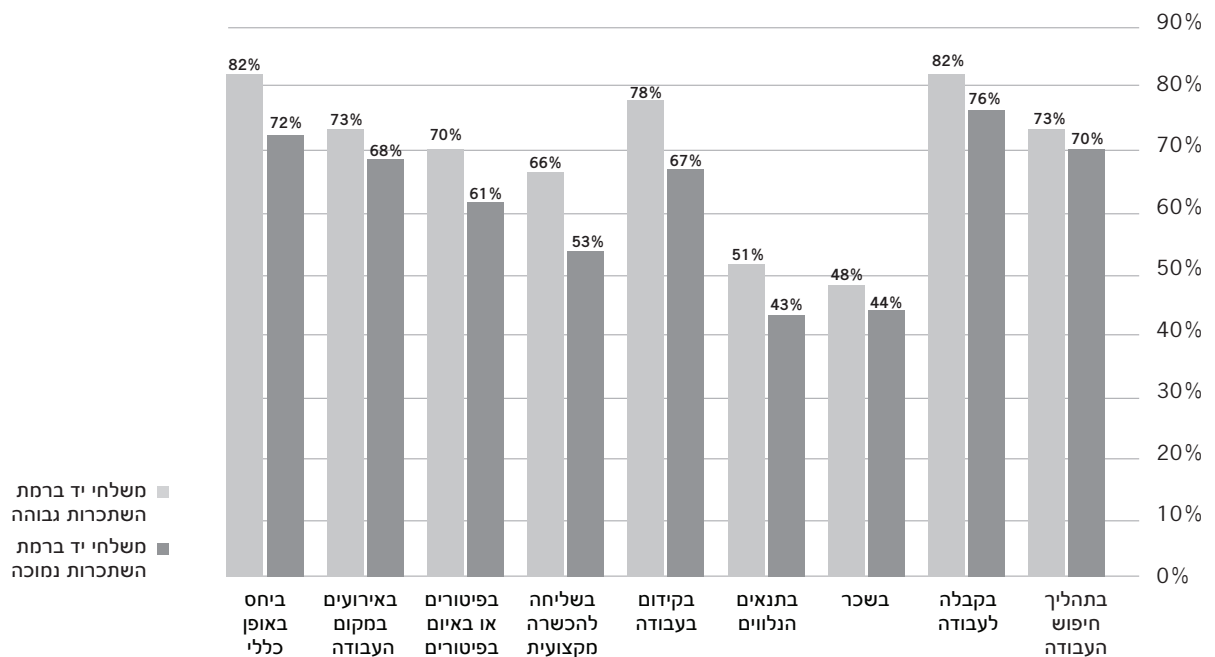
באיום בפיטורים (95%), ביחס אליהם באופן כללי (93%), באירועים במקום העבודה (91%), בתהליך של חיפוש עבודה (89%) ובקידום בעבודה (89%).

בקרב טרנסג'נדרים נרשמו שיעורים גבוהים אף יותר שסברו שקהילת ההט"ב סובלת מאפליה בכל שלבי התעסוקה, ובעיקר בקבלה לעבודה (96%), בפיטורים או

## תרשים 9: תפיסות כלליות של טרנסג'נדרים על אפליית להט"ב בשוק העבודה



## תרשים 10: תפיסות של אפליה בקרב בעלי משלח יד ברמת השתכרות גבוהה ונמוכה (במידה בינונית עד רבה מאוד)



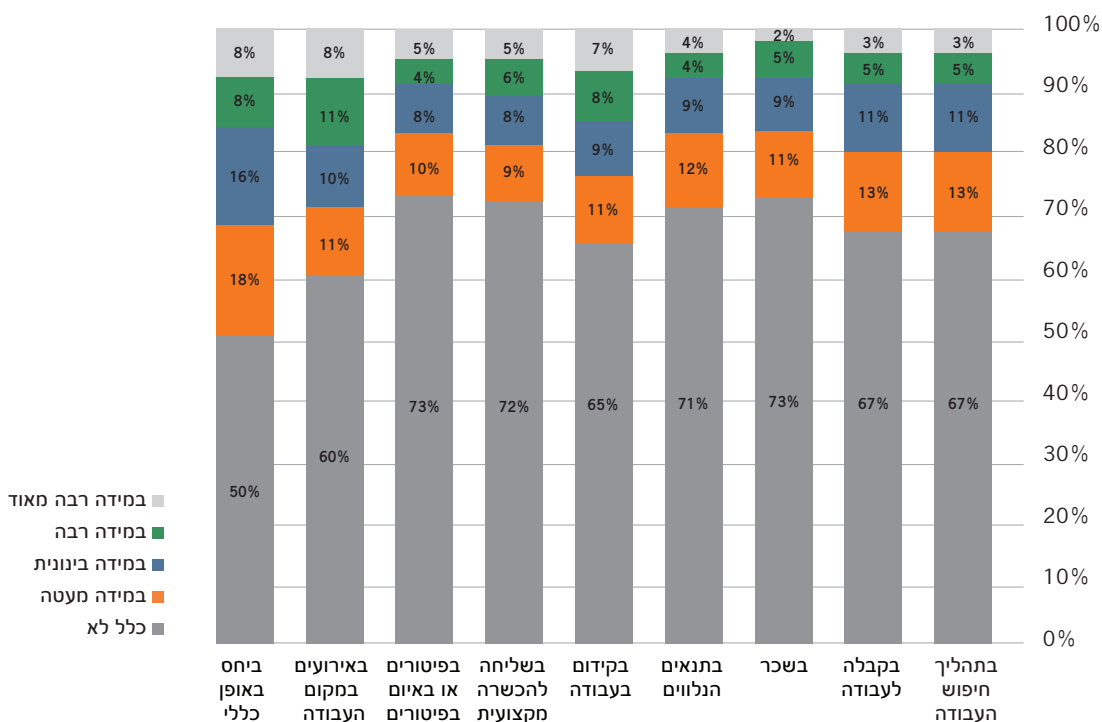
מקהילת הלהט"ב בנוגע למקומות עבודה שונים, ולא דווקא במקום העבודה האחרון או הנוכחי. הממצאים בתרשים 11 מראים שהומוסקסואלים, לסביות ובי/פאנסקסואלים חוו אפליה בשיעור הגבוה ביותר ביחס אליהם באופן כללי (32%), באירועים במקום העבודה (29%) ובקידום בעבודה (24%), כל זאת במידה בינונית עד רבה מאוד. מנגד, טרנסג'נדרים דיווחו שחוו אפליה בשיעורים גבוהים הרבה יותר, הנעים בין מחצית לשני שלישים, ובעיקר ביחס אליהם באופן כללי (68%), באירועים במקום העבודה (68%), בתהליך של חיפוש עבודה (66%), בקבלה לעבודה (61%) ובניתוב להכשרה מקצועית (60%) (תרשים 12).

הנתונים בתרשים 10 מלמדים שלגבי חלק משלבי התעסוקה, כמו חיפוש עבודה, שכר ואירועים במקום העבודה, בעלי משלח יד ברמת השתכרות גבוהה ובעלי משלח יד ברמת השתכרות נמוכה סבלו מאפליה בשיעורים דומים. עם זאת, בנוגע לכמה מהשלבים, כמו תנאים נלווים, קידום בעבודה, ניתוב להכשרה מקצועית ופיטורים, נתגלעו פערים בין שתי הקבוצות.

#### 4.4 חוויות אישיות של אפליה בעבודה

אנשים המשולבים בתעסוקה מבלים שעות רבות במקום העבודה שלהם. במובנים רבים שוק העבודה מהווה אחת הזירות החברתיות-תרבותיות המרכזיות, והשתלבות בו הכרחית להתבססות כלכלית ומקצועית. בסקר זה, בשונה מהסקר של 2014, נבדקו חוויות האפליה של מועסקים

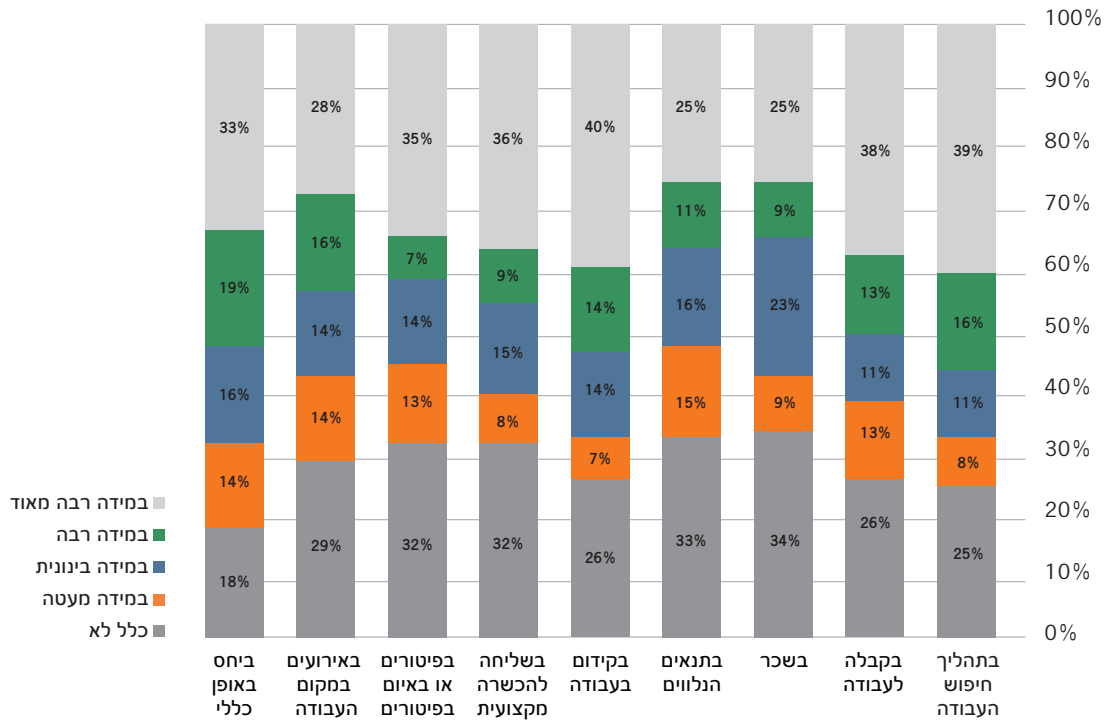
## תרשים 11: חוויות של אפליה בקרב הומוסקסואלים, לסביות ובי/פאנסקסואלים לפי שלב בתעסוקה



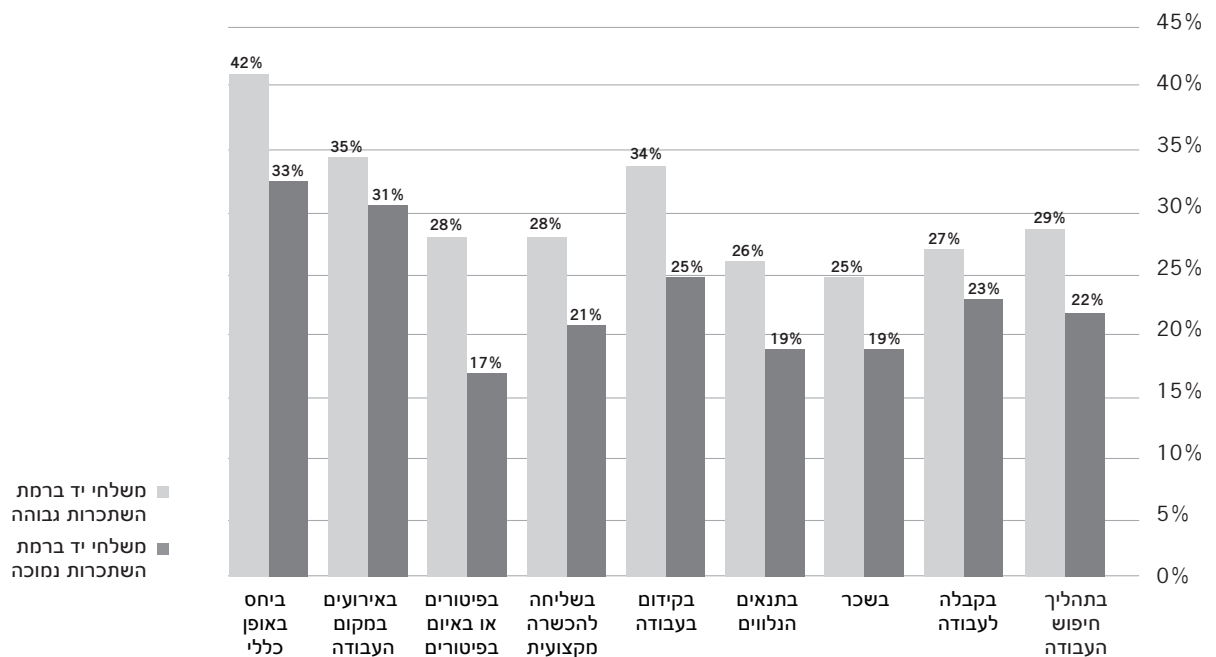




## תרשים 12: חוויות של אפליה בקרב טרנסג'נדרים לפי שלב בתעסוקה



## תרשים 13: חוויות של אפליה בקרב בעלי משלח יד ברמת השתכרות גבוהה ונמוכה (במידה בינונית עד רבה מאוד)

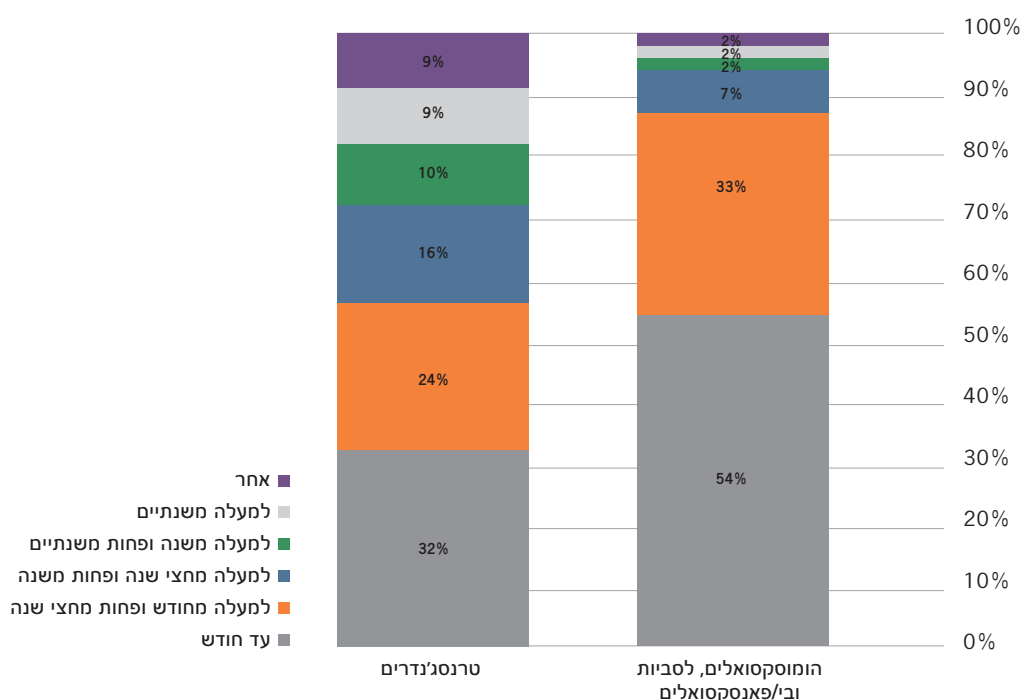


שליש מצאו בפרק זמן של בין חודש לחצי שנה. לעומת זאת, אצל הטרנסג'נדרים שלישי בלבד הצליחו להיקלט במקום העבודה הראשון בתוך חודש, רבע נקלטו בתקופה שבין חודש לחצי שנה, 16% מצאו עבודה בתוך חצי שנה עד שנה, והשאר (כ-20%) בפרק זמן שעולה על שנה. כמו כן שני שלישים בקירוב (63%) מההומוסקסואלים, הלסביות והבי/פאנסקסואלים ציינו שהחליפו מקום עבודה מאז כניסתם לשוק העבודה לעומת כשלושה רבעים (76%) מהטרנסג'נדרים. נראה, אם כן, שטרנסג'נדרים יותר מקבוצות אחרות בקהילה מתקשים בהשתלבות ראשונית במקום העבודה, וגם אם הצליחו להשתלב, הם סובלים במידה רבה יותר מאי-יציבות תעסוקתית.

פילוח של חוויות האפליה לפי סוג משלח יד מגלה שקיים פער גדול בין שיעור המדווחים על חוויות מסוג זה בקרב בעלי משלח יד ברמת השתכרות גבוהה לבעלי משלח יד ברמת השתכרות נמוכה, בייחוד בתהליך של חיפוש עבודה, בנושא השכר, בתנאים הנלווים, בקידום בעבודה, בפיטורים וביחס אליהם באופן כללי. חוויות אפליה אלו שכיחות הרבה יותר בקרב בעלי משלח יד ברמת השתכרות נמוכה.

בהקשר זה מעניין לציין שבקרב הומוסקסואלים, לסביות ובי/פאנסקסואלים, למעלה ממחציתם (54%) ציינו שמצאו את העבודה הראשונה שלהם בתוך פחות מחודש ועוד

## תרשים 14: משך זמן למציאת עבודה ראשונה

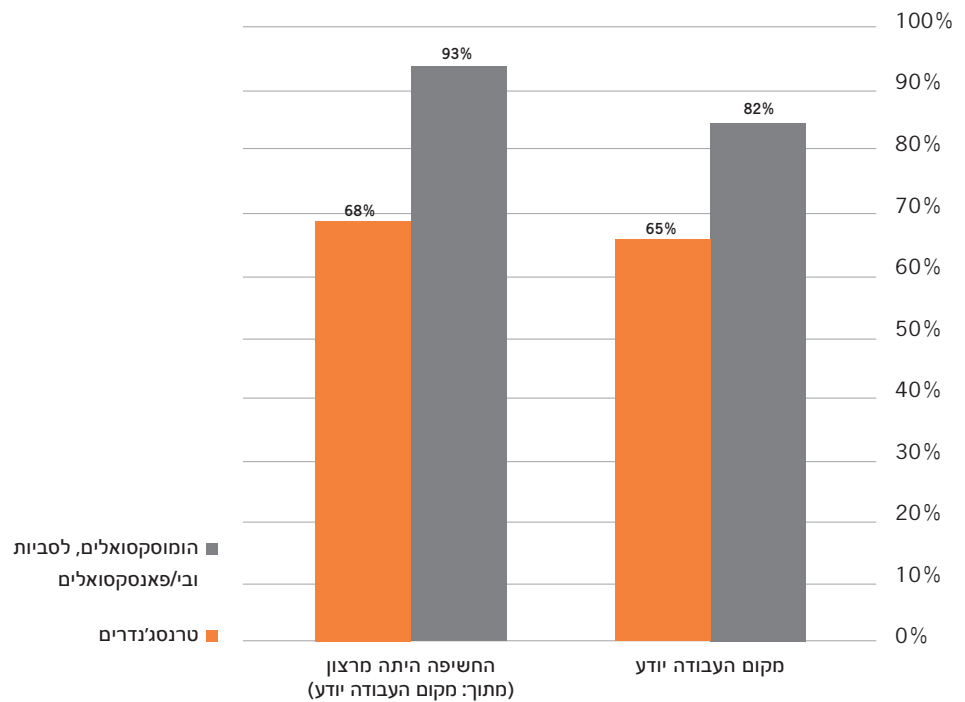


העבודה. מהנתונים בתרשים 15 ניתן ללמוד ששיעור גבוה מאוד (82%) מקרב ההומוסקסואלים, הלסביות והבי/פאנסקסואלים דיווחו שמקום העבודה יודע על הנטייה המינית שלהם לעומת 65% מקרב הטרנסג'נדרים. מתוך מי שזהותם נחשפה במקום העבודה, רוב מכריע (93%) של ההומוסקסואלים, הלסביות והבי/פאנסקסואלים ציינו שחשפו מרצונם את הנטייה המינית לעומת כשני שלישים בלבד מקרב הטרנסג'נדרים. ניכר, אם כן, שטרנסג'נדרים חוששים ונמנעים יותר משאר הקבוצות לחשוף את זהות המגדר שלהם.

על רקע זה היבט נוסף שקשור לחוויות האפליה הוא חשיפת הנטייה המינית או זהות המגדר במקום העבודה. מועסקים מקהילת הלהט"ב שמשלבים בשוק העבודה, נדרשים פעמים רבות לקבל החלטה בדבר חשיפת הנטייה המינית או הזהות המגדרית שלהם בפני מנהלים, עמיתים לעבודה וגורמים מקצועיים נוספים שאיתם הם באים במגע יום-יומי. מחד גיסא הנטייה המינית וזהות המגדר מהוות חלק מהותי בזהות ובמאפייני האישיות של חברי הקהילה, ומאידך גיסא לחשיפה עלולות להיות השלכות שליליות על מצבם ועל מעמדם במקום



## תרשים 15: חשיפת הנטייה המינית / זהות המגדר

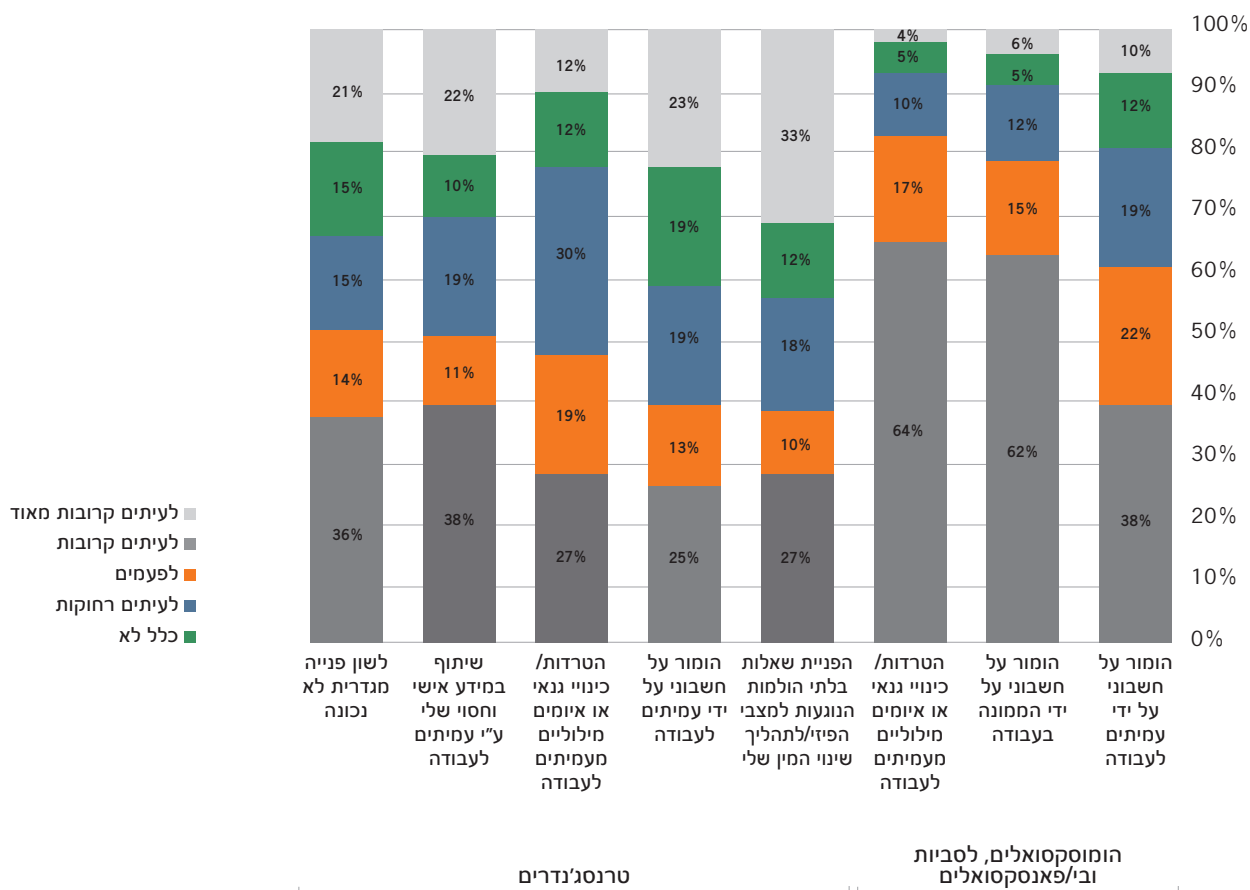


### 4.5 חוויות של התנהגות פוגענית במקום העבודה

וכן שפנו אליהם בלשון פנייה מגדרית לא נכונה באופן מכוון, כל זאת לפעמים, לעתים קרובות או קרובות מאוד. התנהגויות נוספות בשכיחות גבוהה כלפי טרנסג'נדרים הן הטרדה מינית על ידי עמיתים לעבודה (37%), הומור על חשבונם מצד הממונה בעבודה (37%), הטרדות, כינויי גנאי ואיומים מילוליים מצד הממונה בעבודה (33%), שיתוף במידע אישי וחסוי בנוגע אליהם על ידי הממונה בעבודה (33%), הטרדות בשירותים או מניעת גישה לחדר השירותים המתאים לאחר שינוי המין (33%) ודרישה להתלבש בלבוש המתאים למין המקורי (32%).

נוסף על חוויות של אפליה בשלבים שונים בתעסוקה נבדקו גם חוויות של התנהגות פוגענית. בתרשים 16 מוצגים ממצאים על החוויות הפוגעניות ביותר (מבחינת השכיחות והעומק), שמהן סובלים הומוסקסואלים, לסביות, בי/פאנסקסואלים וטרנסג'נדרים. ניתן לראות שבקרב שלוש הקבוצות הראשונות, שיעור ההישנות של חוויות פוגעניות נמוך משמעותית מבקרב הטרנסג'נדרים. 41% דיווחו על כך שסבלו מהומור על חשבונם מצד עמיתים לעבודה, 23% דיווחו שסבלו מהומור על חשבונם מצד הממונה וכחמישית (19%) דיווחו על הטרדות, כינויי גנאי או איומים מילוליים, כל זאת לפעמים, לעתים קרובות או קרובות מאוד. לגבי טרנסג'נדרים נמצא שקיים מגוון רחב יותר של חוויות פוגעניות וששיעורי ההישנות לגביהם גבוהים הרבה יותר. 63% ציינו שהופנו אליהם שאלות בלתי הולמות הנוגעות למצבם הפיזי או לתהליך שינוי המין שלהם, 61% סבלו מהומור על חשבונם מצד עמיתים לעבודה, 54% סבלו מהטרדות, מכינויי גנאי או מאיומים מילוליים מצד עמיתים לעבודה ו-51% דיווחו שעמיתים שלהם לעבודה שיתפו אחרים במידע אישי וחסוי עליהם,

## תרשים 16: חוויות של התנהגות פוגענית כלפי הומוסקסואלים, לסביות ובי/פאנסקסואלים

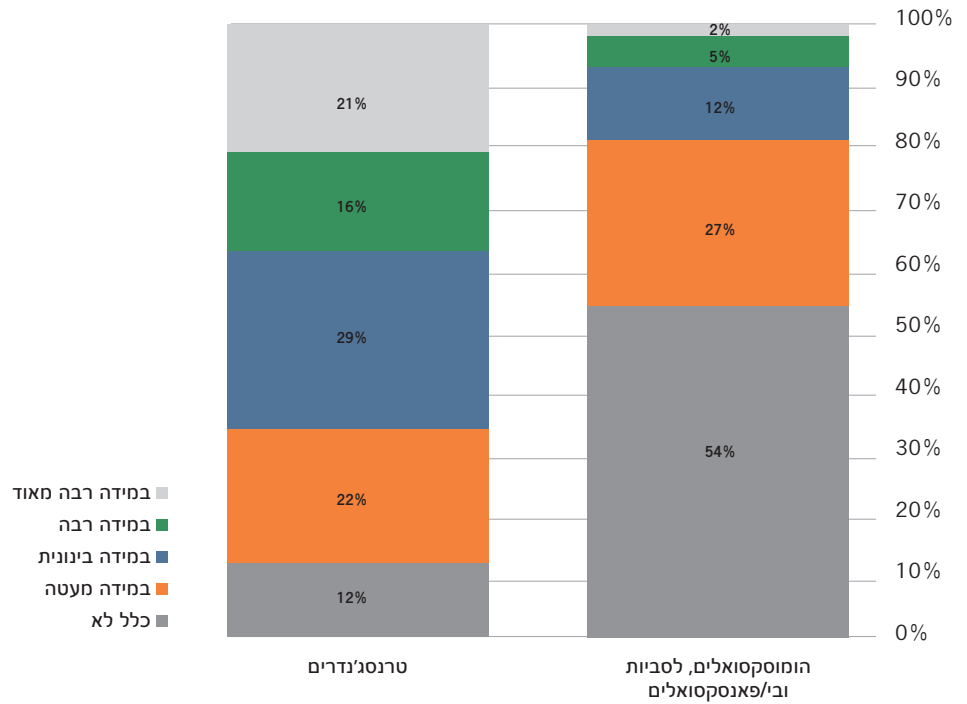


### 4.6 עומק האפליה והשלכות האפליה במקום העבודה

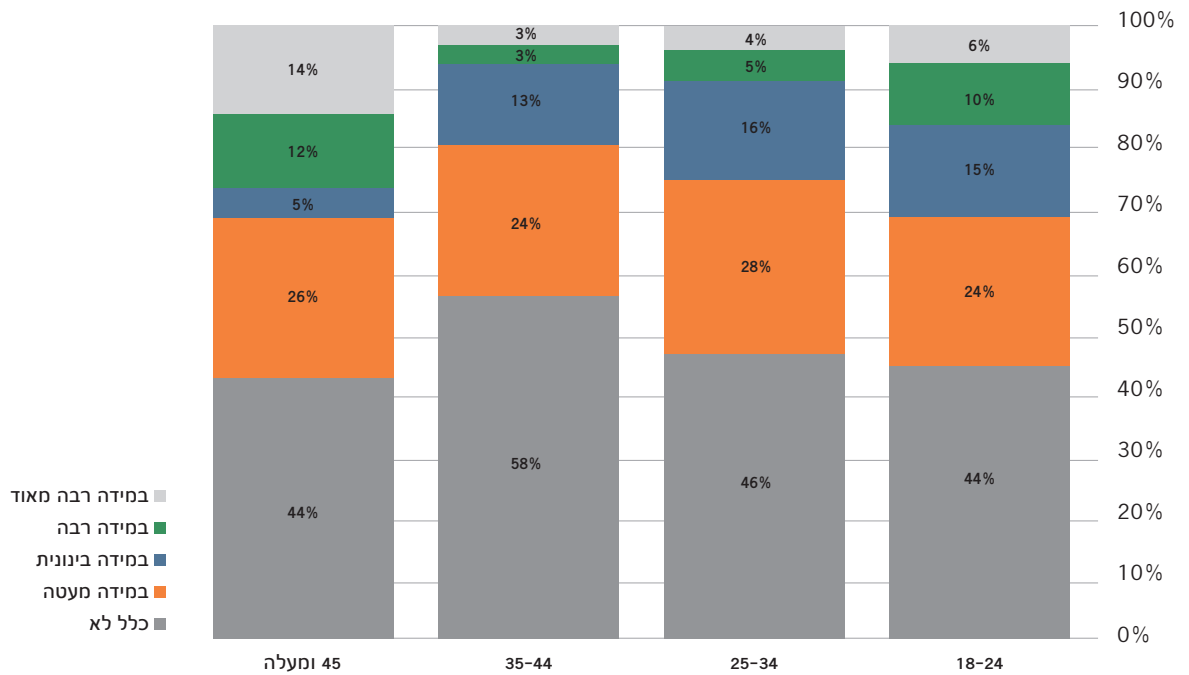
בחינה של עומק האפליה בעבודה (תרשים 17) מגלה שכחמישית מקרב הומוסקסואלים, לסביות ובי/פאנסקסואלים דיווחו שחוו אפליה בעבודה במידה בינונית עד רבה מאוד לעומת כשני שלישים (64%) מקרב הטרנסג'נדרים.



## תרשים 17: עומק האפליה בעבודה



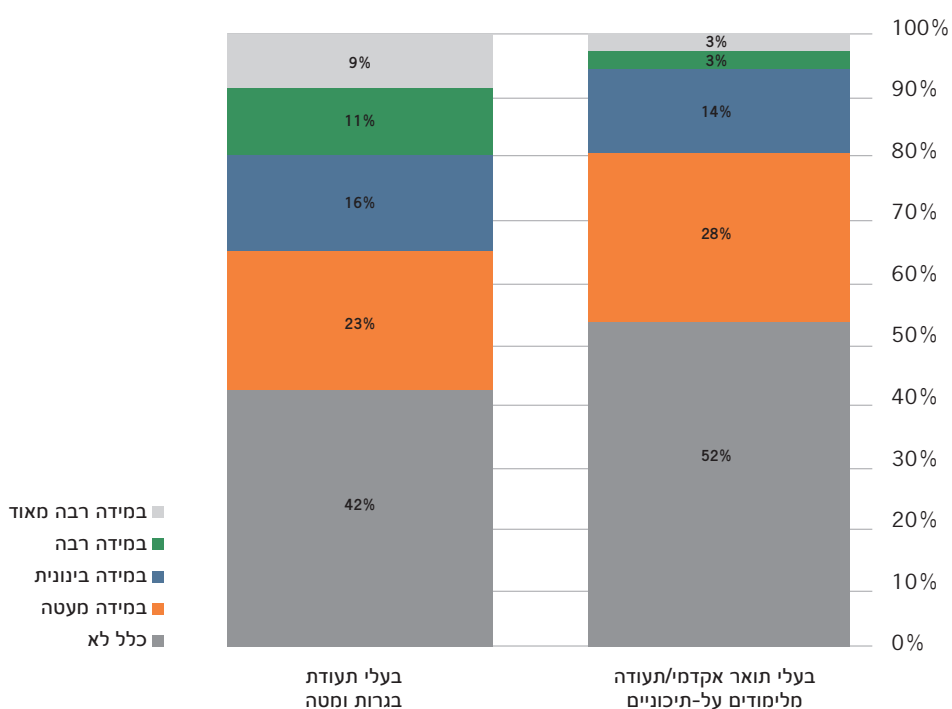
## תרשים 18: עומק האפליה בעבודה לפי גיל



בקבוצת הגיל המבוגרת ביותר - 45 ומעלה, שבה שיעור המדווחים על אפליה במידה בינונית עד רבה מאוד מזנק בחזרה ל-31%. יש להניח שממצא זה מעיד על אפליה כפולה שמועסקים בקבוצת הגילאים הזו חווים על רקע הנטייה המינית / זהות המגדר שלהם וכן על רקע גילם.

פילוח לפי גיל של עומק האפליה בעבודה מעלה ממצא מעניין, ולפיו עם הגיל יורד שיעור המועסקים החווים אפליה במידה בינונית עד רבה מאוד, מכשליש (31%) בגילאים 18-24, דרך רבע בקרב בני 25-34 ועד פחות מחמישית בקבוצת הגילאים 35-44. מגמה הפוכה מסתמנת

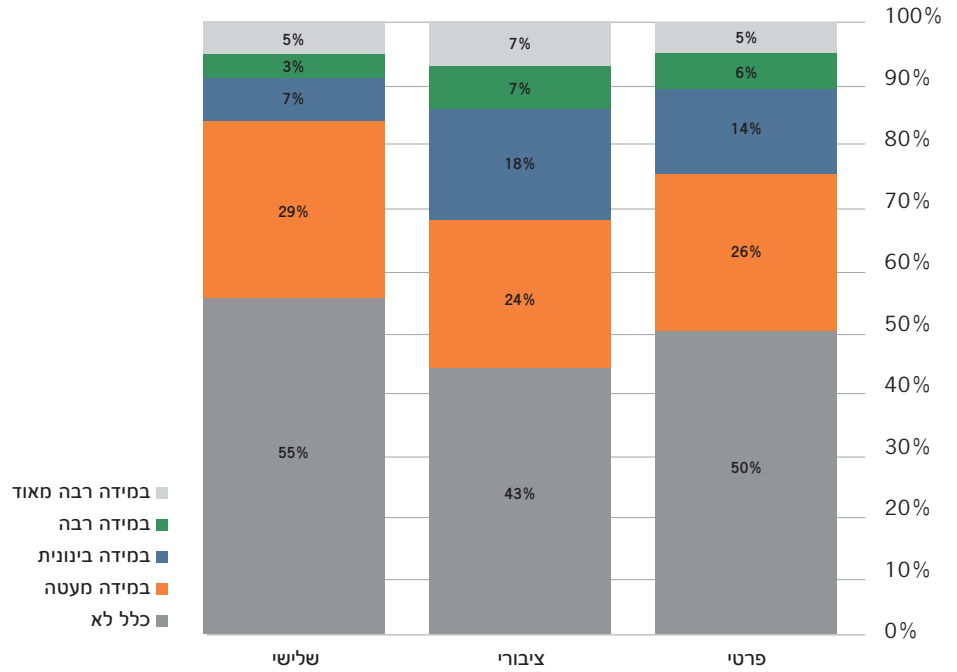
## תרשים 19: עומק האפליה בעבודה לפי רמת השכלה



מתרשים 19 עולה שבעלי השכלה ברמה של תעודת בגרות ומטה סובלים מאפליה במידה בינונית עד רבה מאוד בשיעור של 44% יותר מבעלי תואר אקדמי, ככל הנראה משום שבעלי השכלה אקדמית משתלבים ביתר קלות בתעסוקה איכותית. ממצא זה עשוי ללמד על הקושי שחברי הקהילה חווים דווקא בהשתלבות במשלחי יד זוטרים יותר שאינם דורשים השכלה אקדמית.



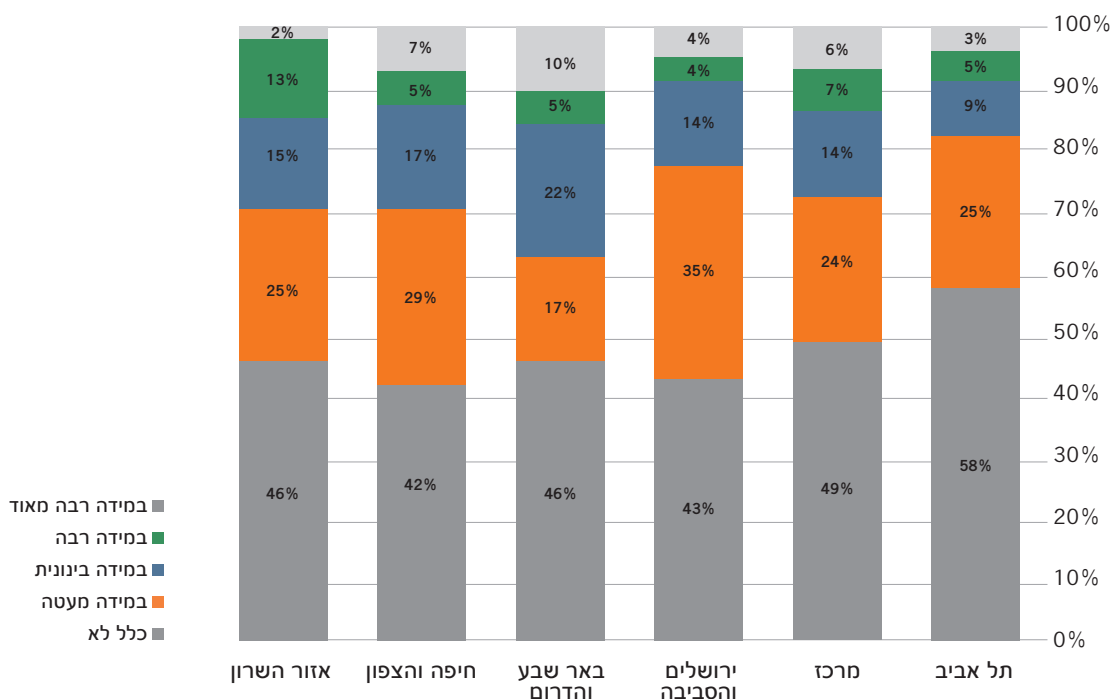
## תרשים 20: עומק האפליה בעבודה לפי מגזר תעסוקתי



בדיקה של עומק האפליה לפי אזור מקום מגורים (תרשים 21) מגלה שמועסקים המתגוררים בבאר שבע והדרום חווים אפליה במידה הרבה ביותר - 37% מהם דיווחו על חוויות של אפליה במידה בינונית עד רבה מאוד. בתל אביב דיווחו מועסקים על השיעור הנמוך ביותר של אפליה (17%), ובכל שאר האזורים דיווחו 22%-29% מהמועסקים בני הקהילה על אפליה במידה בינונית עד רבה מאוד.

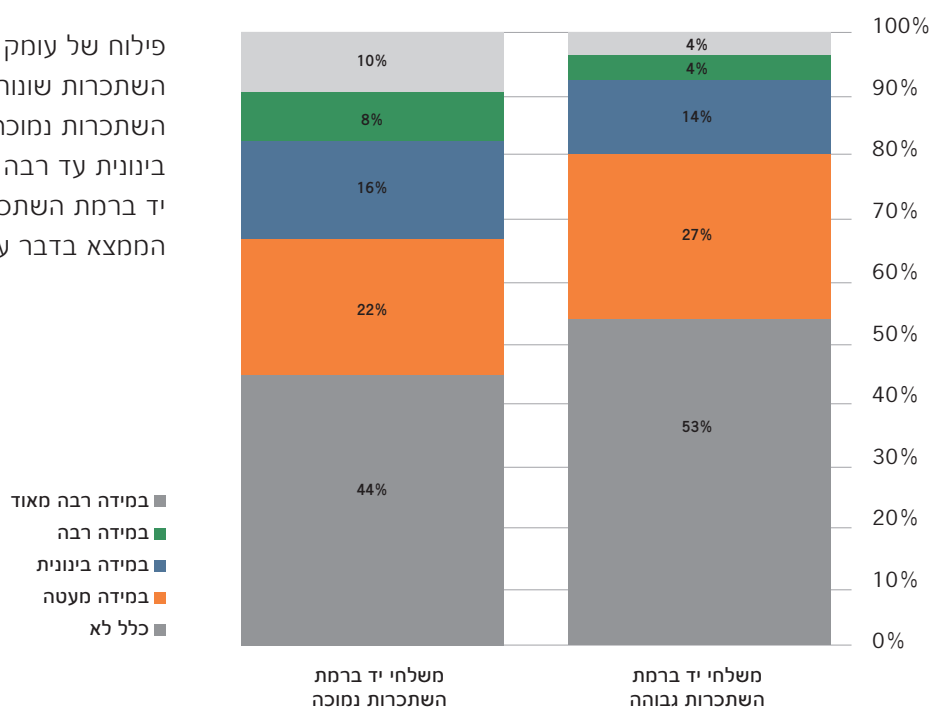
פילוח של עומק האפליה לפי מגזר תעסוקתי מגלה שהמגזר הציבורי מוביל בשיעור המועסקים מקהילת הלהט"ב שחוו אפליה במידה בינונית עד רבה מאוד - שלישי (32%) מהמשיבים ציינו זאת. במגזר הפרטי רבע מהמשיבים דיווחו על אפליה במידה דומה, ואילו בעמותות שלא למטרות רווח 15% דיווחו על כך.

## תרשים 21: עומק האפליה לפי אזורים מגורים



## תרשים 22: עומק האפליה לפי משלח יד

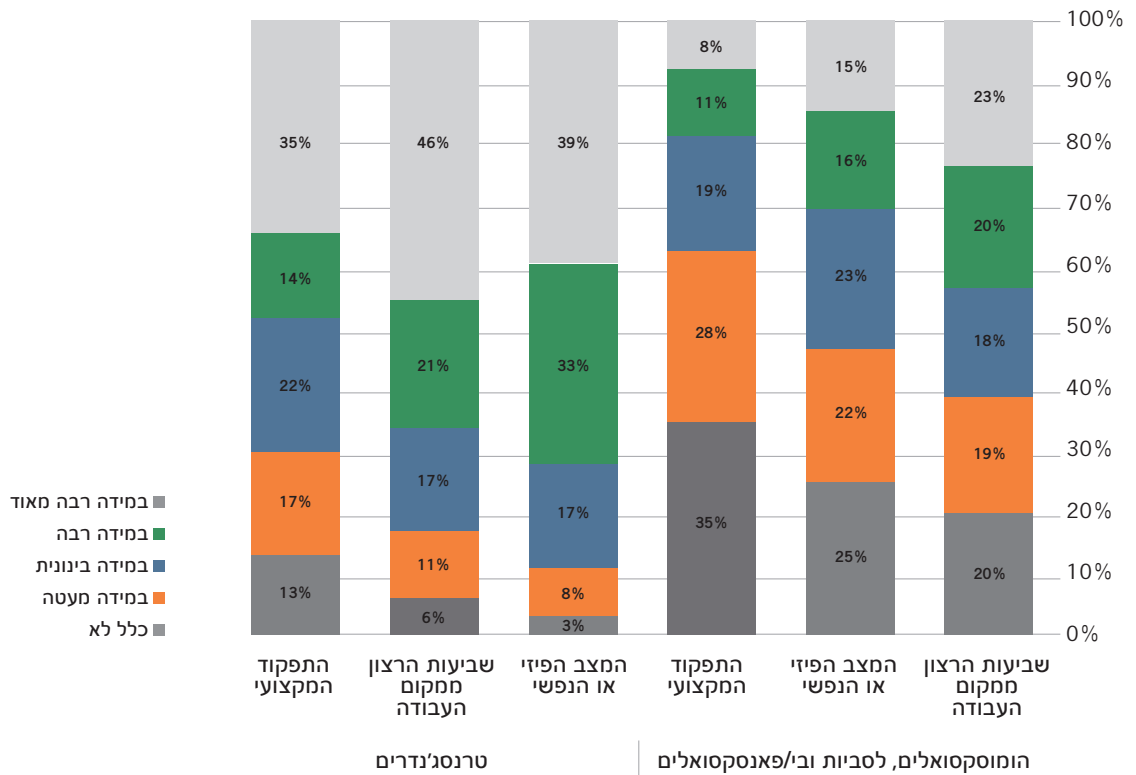
פילוח של עומק האפליה לפי משלחי יד ברמות השתכרות שונות מראה שבעלי משלחי יד ברמת השתכרות נמוכה דיווחו שחוו אפליה במידה בינונית עד רבה מאוד ב-41% יותר מבעלי משלחי יד ברמת השתכרות גבוהה. ממצא זה הולם את הממצא בדבר עומק האפליה לפי רמת השכלה.







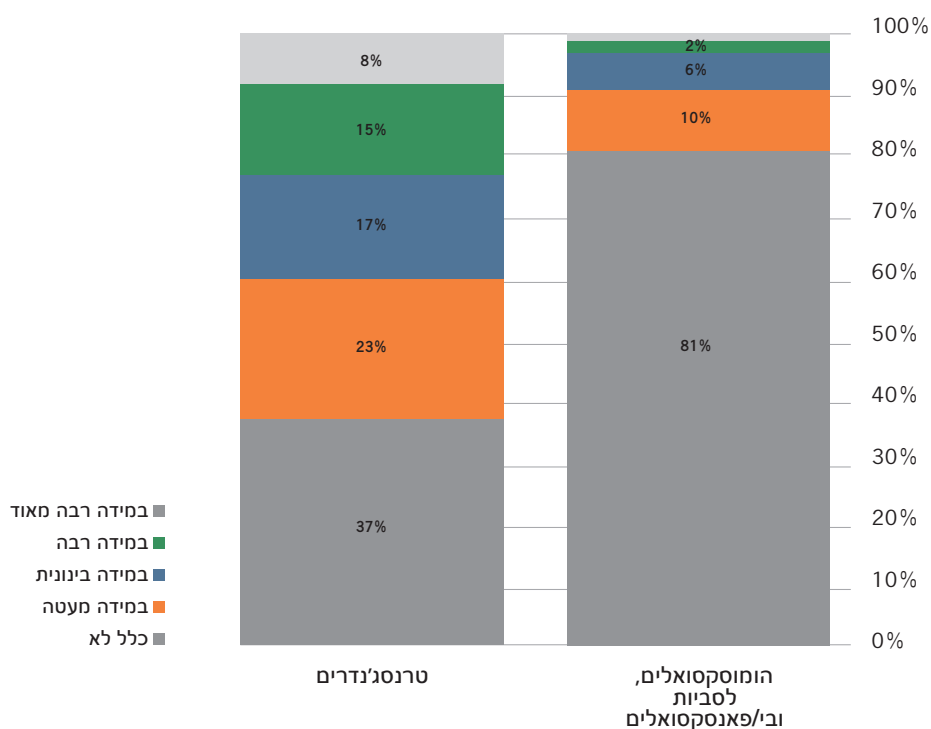
## תרשים 23: השלכות האפליה בעבודה



לאפליה של להט"ב בתעסוקה יש השלכות גם בהיבט של היעדרויות ממקום העבודה. בתרשים 24 ניתן לראות שמקרב ההומוסקסואלים, הלסביות והבי/פאנסקסואלים עשירית בקירוב נעדרו מהעבודה על רקע האפליה שחוו. לעומת זאת, אצל טרנסג'נדרים הגיע שיעור זה ל-40%, שנעדרו לפעמים, לעתים קרובות או קרובות מאוד.

באשר למי שדיווחו שחוו אפליה בעבודה במידה כלשהי, נבדקו השלכות האפליה בעבודה (תרשים 23). נמצא שאצל הומוסקסואלים, לסביות ובי/פאנסקסואלים שביעות הרצון ממקום העבודה נפגעה בשיעור הגבוה ביותר - שני שלישים בקירוב (61%). למעלה ממחציתם (54%) דיווחו על פגיעה במצב הפיזי והנפשי. 38% דיווחו על פגיעה בתפקוד המקצועי (38%), כל זאת במידה בינונית עד רבה מאוד. אצל טרנסג'נדרים ניכר שדווקא הפגיעה השכיחה ביותר היא במצב הפיזי או הנפשי (89%), ייתכן שעל רקע של ריבוי ההתנהגויות הפוגעניות שמהן הם סובלים במקום העבודה. אחריה נרשמה פגיעה בשביעות הרצון (84%) ובתפקוד המקצועי (71%).

## תרשים 24: היעדרויות מהעבודה



### 4.7 היכרות עם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ועם נציבות השוויון

מהממצאים עולה כי שלושה רבעים מקהילת הלהט"ב מכירים את חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה באופן מלא או חלקי. כמו כן כ-40% דיווחו ששמעו על נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה. ביחס לסקר הקודם שנערך בנושא נרשם גידול של 26% בשיעור המדווחים על היכרות עם נציבות השוויון. עוד נמצא שמתוך מי שהכירו את הנציבות ואת פועלה, מחצית בקירוב (46%) שמעו על הנציבות באמצעי התקשורת וכרבע נוסף (26%) נחשפו אליה במדיה החברתית (תרשים 25).

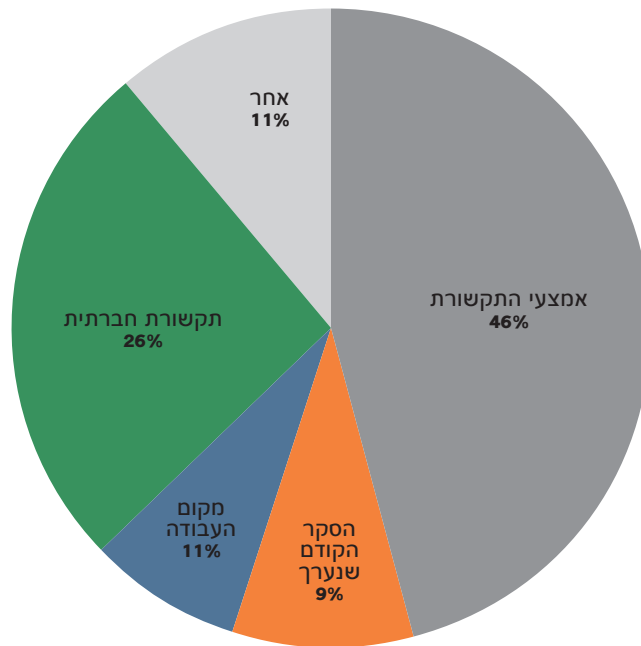
מטרתו של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה היא לספק הגנה לכמה קבוצות הסובלות תדירות מאפליה בשוק העבודה מעילות שונות, בהן מגדר<sup>7</sup> ונטייה מינית. נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה היא הגוף האמון על אכיפת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ועל חוקים נוספים המהווים חלק מחקיקת השוויון. חרף כל זאת עד היום התקבלו פניות בודדות שעניינן אפליה מחמת נטייה מינית או זהות מגדר<sup>8</sup>. על רקע זה ביקשנו לבדוק מה היקף ועומק ההיכרות של חברי הקהילה הגאה עם החוק ועם נציבות השוויון.

7 בחוות דעת שפרסמה הנציבות בשנת 2013 היא נקטה עמדה לפיה אפליה מחמת זהות מגדר אסורה כיום מכוח החוק הקובע איסור אפליה מחמת מין ומחמת נטייה מינית. לשיטת הנציבות, המונח "מין" שבחוק השוויון אינו מוגבל למינו הביולוגי של האדם, אלא הוא מתייחס בנוסף לכך גם לזהות המגדרית ולחריגות מהדפוס המקובל של התאמה בין מין ביולוגי לזהות מגדרית. לפיכך אפליית אדם בשל שינוי מינו מהווה אפליה מחמת מין, ובכך חוק השוויון אכן מספק הגנה על רקע שונות מגדרית, בהתבסס על האיסור להפלות מחמת מין. פסק הדין שניתן בבית הדין הארצי בשנת 2015 בעניינה של מרינה משל, אימץ את עמדת הנציבות וקבע כי אפליה מחמת מין ונטייה מינית כוללת גם אפליה על רקע זהות מגדר.

8 בשנת 2015 התקבלו בנציבות השוויון ארבע פניות בלבד על רקע נטייה מינית וזהות מגדר. הן היוו 1% מכלל הפניות לנציבות בשנה זו (729).



## תרשים 25: מקור ההיכרות עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה



# סיכום ומסקנות

המורכבות של תמונת המצב התעסוקתית, כפי שעולה מממצאי הסקר, מדגישה את הצורך בשיתוף פעולה בין המגזר הציבורי כמעסיק הגדול ביותר במשק וכגוף האמון על רגולציה ואכיפה, בין היתר בהיבט של שילוב אוכלוסיות מגוונות, לבין ארגוני הקהילה המביאים ידע מן רב מן השטח והמגזר הפרטי, שאל שורותיו נקלטים רבים מן המועסקים מקהילת הלהט"ב. ממצאי הסקר הנוכחי יכולים לסייע בניבוי של כמה המלצות בזירה החקיקתית-משפטית וההסברתית, לרבות הגברת האכיפה באמצעות הגשת מספר רב יותר של תביעות בבתי הדין, הרחבת הנגישות של חברי הקהילה לידע על זכויותיהם בשוק העבודה והגברה של תחושת הלגיטימציה לדווח על מקרים של אפליה בתעסוקה. עם זאת, ברור שהטיפול בתופעה חייב להיות משולב עם הטמעה של תפיסת עולם המקדמת גיוון תעסוקתי לקבוצות שונות, לרבות להט"ב. ללא שינוי מהותי בתפיסות החברתיות המפללות ומדירות קבוצות מיעוט והבאות לידי ביטוי גם בשוק העבודה, הדרך למיגור האפליה תהיה ארוכה ורצופת מכשולים.

סקר תפיסות וחוויות אפליה של להט"ב בשוק העבודה (2015) הוא המשך ישיר לסקר הראשון שנערך בשנת 2014. הסקר הנוכחי הרחיב את היריעה ובחן, נוסף על תפיסות וחוויות של אפליה, גם את איכות ההשתלבות בשוק העבודה של אוכלוסייה זו, בפרט בהיבטים של אבטלה ותת-תעסוקה, שהם חלק מהותי מהיכולת של מועסקים למצוא את עצמם מבחינה מקצועית ואת פוטנציאל ההשתכרות שלהם.

מהסקר עולים ממצאים מעניינים באשר למוכנות הגבוהה של חברי הקהילה לשוק עבודה מודרני, הבאה לידי ביטוי בשיעור גבוה של בעלי השכלה על-תיכונית או אקדמית. ואולם כישורים אלה אינם בהכרח באים לידי ביטוי בדפוסי השילוב שלהם בעבודה. הדבר נכון בייחוד לגבי טרנסג'נדרים, שבנוגע אליהם כל תופעות הלוואי של אפליה שכיחות וחרפות יותר. החסמים בשילובם באים לידי ביטוי במגוון של דרכים ובשלבים שונים בתעסוקה, החל משלב חיפוש העבודה והקבלה לעבודה, המהווה חסם מרכזי עבור להט"ב, דרך הקושי במציאת מקום עבודה התואם את היקף המשרה הרצוי ואת הכישורים, ההשכלה והניסיון של המועמדים, חוויות פוגעניות וקושי להתקדם במקום העבודה, הן מבחינת התפקיד והן מבחינת השכר, וכלה בפיטורים.

בדומה לסקר הקודם הסקר הנוכחי מראה שלאפליה של להט"ב יש השלכות קשות על המועסקים מהקהילה, אך גם על שוק העבודה, שכן מעבר להשפעה שיש לתופעה זו על שביעות הרצון ועל המצב הנפשי של מועסקים, התפקוד המקצועי שלהם נפגע בשיעורים גבוהים מאוד, ולעתים הם אף נאלצים להיעדר ממקום העבודה על רקע האפליה שחוו.





נ צ י ב ו ת  
**שִׁיבּוֹן**  
הזדמנויות בעבודה

[www.economy.gov.il/Employment/Shivyon](http://www.economy.gov.il/Employment/Shivyon)