

תחושות וחוויות אפליה של להט"ב בשוק העבודה בישראל

תמצית הממצאים

בראשית שנת 2014, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ערכה סקר חלוצי וראשון מסוגו בישראל, שבוחן את התפיסות וחוויות האפליה של חברים מקהילת הלהט"ב בשוק העבודה, וכן את עמדותיהם ביחס לגיוון תעסוקתי.

- **מאפיינים דמוגרפיים:** בסה"כ ענו על הסקר 457 מועסקים ומחפשי עבודה, מהם 46% הומוסקסואלים, 25% לסביות, כחמישית (18%) טרנסגינדרים ועוד קרוב לעשירית (8%) בי-סקסואלים/ות.
- שלושה רבעים בקירוב מהמשיבים הם בני 35 ומטה, עוד כחמישית בני 35-44 והשאר (6%) בני 45-54. הגיל הממוצע עומד על 31.3.
- מבחינת רמת ההשכלה, 60% בקירוב רכשו השכלה אקדמית, 7% הם בעלי השכלה על-תיכונית ועוד עשירית בעלי תעודת בגרות.
- **מאפיינים תעסוקתיים:** הרוב המכריע של המשיבים (85%) עובדים כיום והשאר עבדו 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 הממוצע.
- **תפיסות כלליות על אודות אפליה של להט"ב:** רוב מכריע מהמשיבים סבר שחברי קהילת הלהט"ב סובלים מאפליה בשוק העבודה (בתרשים מטה), במידה בינונית עד רבה מאד, ביחוד 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 כטרנסגינדרים סברו שהקהילה סובלת מאפליה בשוק העבודה בשיעורים גבוהים הרבה יותר משאר משתתפי הסקר, ביחוד בשלב הקבלה לעבודה (95.2%), ביחס באופן כללי (95.1%), בשלב חיפוש העבודה (91.8%), באירועים במקום העבודה (89.3%) ובפיטורים או איום בפיטורים (89%).
- **חוויות אישיות של אפליה בעבודה:** הומוסקסואלים, לסביות ובי-סקסואלים/ות דיווחו בשיעורים משמעותיים על כך שחוו אפליה בשוק העבודה במידה בינונית עד רבה מאד, ביחוד ביחס באופן כללי (30.7%), בשלב הקידום בעבודה (25.4%), ובשלב הקבלה לעבודה וחיפוש העבודה (19.3% ו-18.1% בהתאמה).



- בקרב טרנסגינדרים 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%).
- **חוויות של התנהגות פוגענית בעבודה:** 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, ורבע בקירוב (23.4%) ציינו שסבלו מהתנהגות זו מצד הממונה.
- לגבי טרנסגינדרים נמצא, ש- 57.7% סובלים מהומור על חשבונם מצד העמיתים במקום העבודה, ו-42.1% ו-40.5% בהתאמה סופגים הטרדות, כינויי גנאי או איומים מצד עמיתים לעבודה ושהם נדרשים להתלבש בהתאם למין המקורי, לפעמים, לעתים תכופות או כל הזמן. התנהגויות פוגעניות נוספות שבלטו בשכחותן ביחס לטרנסגינדרים/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.
- בקרב קבוצת הטרנסגינדרים/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 ההומוסקסואלים, הלסביות והבי-סקסואלים/ות כעשירית דיווחו על היעדרויות לפעמים, לעתים קרובות או קרובות מאד, ועוד עשירית דיווחו שהם נעדרים לעתים רחוקות, בזיקה לאפליה שחוו.
- אצל טרנסגינדרים/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 העדיפו גיוון במידה מתונה. כלומר, בסה"כ 86% מהנבדקים ציינו שהם מעדיפים גיוון במידה כלשהי.
- בחינת ההיבטים 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 בכלל. 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%) בלבד מקרב המשיבים העידו שהם שמעו בעבר או מכירים את 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.