

תוכן עניינים

1. מבוא..... עמ' 3
2. שוויון- מהות המונח "שוויון" והזכות החוקתית לשוויון..... עמ' 4
3. אפליה על רקע נטייה מינית..... עמ' 5
4. שוויון הזדמנויות בשוק העבודה..... עמ' 6
5. אפליית עובדים על רקע נטייתם המינית- היבטים חברתיים ומשפטיים..... עמ' 7
6. הכלים המשפטיים והחוקתיים להתמודדות עם אפליה על רקע נטייה מינית בשוק העבודה..... עמ' 9
7. סיכום, מסקנות ודעה אישית..... עמ' 10
8. ביבליוגרפיה..... עמ' 12

1. מבוא:

חשיבותה של העבודה כמקוע לאדם היא ברורה מאליה והעבודה מהווה המקור העיקרי להכנסה עבור מרבית האנשים. כמו כן, רוב האנשים העובדים מבליים חלק ניכר משעות היום במסגרת מקום העבודה שלהם. לפיכך, מקום העבודה והשכר בצד העבודה מעצבים קשר משמעותי לחברה בכללותה ומעצבים את האדם. לראיה, הטענה כי השאלה "מה אתה עושה בחיים?" משמעותה למעשה היא "במה אתה עובד?" כך שהעבודה נתפסת כעיקר העשייה בחיים. במדינת ישראל, השוויון התעסוקתי, בקבלה לעבודה, בשכר ובתנאי העבודה, בקידום ובהחלטה על סיום העסקה, ניצב בחזית מאבקה של התנועה לשוויון על רקע דת, גזע, מין, השקפה דתית וכן נטייה מינית. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988, היה הראשון לקבוע הוראה כללית האוסרת אפליה במשפט הפרטי בישראל.¹

במסגרת העבודה בחרתי לעסוק בנושא האפליה על רקע נטייה מינית בשוק העבודה ולבדוק כיצד היא באה לידי ביטוי. במסגרת העבודה אדון בהוראות החוק ובפסקי דין מרכזיים העוסקים בסוגיית האפליה על רקע העדפה מינית ואבדוק מהם הכלים המשפטיים וכיצד משתמשים בכלים המשפטיים הללו כדי למגר את התופעה. כמו כן, אדון במגבלות החקיקה, למשל במתח בין הזכות לשוויון תעסוקתי לבין אופיו הדתי של מקום העבודה או אי התחולה של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה על עסקים קטנים.

בחרתי לכתוב על הנושא של אפליה על רקע נטייה מינית כי להרגשתי הוא אינו נמצא מספיק בתודעה הציבורית של החברה הישראלית. עיקר החקיקה האוסרת על אפליה במדינת ישראל לא מתייחסת בצורה מפורשת לעילה של נטייה מינית כעילת אפליה אסורה. יוצא דופן בעניין זה חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, אשר תוקן בשנת 1992 והוספה לו הוראה ספציפית לפיה אין להפלות בין עובדים או בין דורשי עבודה, בקבלה לעבודה ובתנאי העבודה, מבחינת "נטייתם המינית". הוראה זו חלה גם במישור המשפט הפרטי.² בנוסף, החקיקה הישראלית עיגנה במשך השנים זכויות רבות שמטרתן לאפשר לנשים ולגברים לאזן בין חי בית ומשפחה אל מול שוק העבודה התובעני. לטעמי, החקיקה לא מספיק מדגישה את קהילת ההומואים והלסביות ברקע של שוויון בשוק העבודה והורות. על כך כתבו גם אמיר פז-פוקס ורויטל טרנר כי: " נדרשת מלאכת פרשנות על מנת להתאים את הוראות החוקים השונים לזוגיות הלהט"בית בכדי לאפשר לבני זוג בני אותו המין ליהנות מאותן זכויות באופן שווה...".³

גם המחקר והספרות בתחום לא ממצים דיים. עד לשנת 2014, לא נערך בישראל מחקר מקיף וממצה שבחן את מצבה של קהילת הלהט"ב בארץ, לרבות בהקשר התעסוקתי. היעדר הידע המחקרי הביא לקושי בגיבוש ובהתוויית מדיניות לטיפול בתופעת האפליה. בשנת 2014, נציבות שוויון הזדמנויות לעבודה ערכה לראשונה סקר הבוחן את מצבה של קהילת הלהט"ב בשוק העבודה. הסקר העלה ממצאים מדאיגים הנוגעים להיקף

¹ אמיר פז – פוקס ורויטל טרנר, שוויון והפליה בעבודה לקהילה הלהט"בית, זכויות הקהילה הגאה בישראל: משפט, נטייה מינית וזהות מגדרית, 2016.

² הלל סומר, תמר ולדמן, ענת יהב, מסמך רקע בנושא: הזכות החוקתית לשוויון, המרכז הבינתחומי הרצליה, 2005.

³ ר' הערה 1.

האפליה ולדפוסי האפליה שחווים קהילת הלהט"ב על רקע נטייתם המינית. בעקבות ממצאיו המדאיגים של הסקר הראשון, נערך בשנת 2015 סקר נוסף אשר בוחן גם את עמדותיהם של אנשים מהקהילה אשר חווים קשיים בהשתלבות בתעסוקה, ועקב כך סובלים מתת תעסוקה אשר מביאה אותם למצוא עבודות שלא מבחירה, בהיקף משרה חלקי בלבד או בחוסר הלימה להשכלה שלהם, לניסיונם ולוותק ובשכר נמוך באופן משמעותי. כמו כן, ממצאי הסקר מראים שחברי קהילת הלהט"ב חוו אפליה בשיעור הגבוה ביותר ביחס אליהם באופן כללי, באירועים במקום העבודה ובקידום בעבודה, כל זאת במידה בינונית עד רבה מאוד.⁴ לפיכך, אני סבורה כי חשוב ללמוד את הנושא ולדון בו תוך כדי בחינת הכלים להתמודדות עימו.

2. שוויון- מהות המונח "שוויון" והזכות החוקתית לשוויון:

עקרון השוויון הוא עקרון חשוב וחשיבותו הודגשה רבות בפסיקת בית המשפט. בבג"ץ ברגמן נ' שר האוצר קבע השופט לנדוי כי: "השוויון הוא מנשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו כולו"⁵, בע"ב בן-שלום נ' ועדת הבחירות המרכזית לכנסת ה-12 נקבע על ידי השופט אלון כי: "השוויון הוא ממהותה ומאופייה של מדינת ישראל"⁶ ובבג"ץ בורקאן נ' שר האוצר נקבע על ידי השופט שמגר כי כלל אי האפליה הוא: "עקרון יסודי חוקתי, השלוב ושזור בתפיסות היסוד המשפטיות שלנו ומהווה חלק בלתי נפרד מהן"⁷.

עקרון השוויון מוגדר כזכות יסוד של האדם ולמעשה זכה להכרה חלקית עוד בימי המנדט בכתב המנדט על ארץ ישראל ובהחלטת החלוקה של עצרת האומות המאוחדות מיום כ"ט בנובמבר 1974, אשר קבעה כי על מדינת ישראל לחוקק חוקה אשר תבטיח שוויון זכויות לכל אדם, ואף הוסיפה וקבעה כי כל אפליה מסוג שהוא בין התושבים תהיה אסורה. עקרון השוויון בא לידי ביטוי גם בהכרזת העצמאות של מדינת ישראל, בה נקבע כי מדינת ישראל תקיים שוויון זכויות חברתי ומדיני גמור לכלל אזרחיה, בלי הבדל דת, גזע ומין. בשנותיה הראשונות של מדינת ישראל, נחקקו בה מספר חוקים העוסקים בעקרון השוויון, ובהמשך, חוקקה הכנסת חוקים רבים שעניינם שוויון ואף מתן העדפה מתקנת לקבוצות שהופלו.⁸

⁴ חנה קופפר, תחושות וחוויות אפליה של מועסקים מקהילת הלהט"ב בשוק העבודה בישראל (2016),

משרד הכלכלה – נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, 2016.

⁵ בג"צ 98/69 ברגמן נ' שר האוצר, פ"ד כג (1) 693, 698.

⁶ ע"ב 2/88 בן-שלום נ' ועדת הבחירות המרכזית לכנסת ה-12, פ"ד מג (4) 221, 272.

⁷ בג"צ 114/78 בורקאן נ' שר האוצר, פ"ד לב(2) 800, 806.

⁸ הלל סומר, תמר ולדמן, ענת יהב, מסמך רקע בנושא: הזכות החוקתית לשוויון, המרכז הבינתחומי

הרצליה, 2005.