



6.6.23

י"ז בסיוון התשפ"ג

לכבוד:

יו"ר הוועדה המיוחדת לענייני צעירים בכנסת, חה"כ נעמה לזימי
חברי וחברות הוועדה המיוחדת לענייני צעירים בכנסת

הנדון: אפליה בתעסוקה בקרב להט"ב בישראל

מצב חוקי:

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 אוסר מפורשות על אפליה בשל מין או נטייה מינית. בית הדין הארצי לעבודה קבע כי האיסור על אפליה מחמת מין ונטייה מינית בחוק כולל בחובו גם איסור על אפליה מחמת זהות מגדרית.¹

נתונים על אפליה בקרב להט"ב:

"סקר להט"ב בתעסוקה" של ארגון LGBTech משנת 2022 מצא: 18% דיווחו על אפליה, הטרדה או התנכלות במקום העבודה על רקע זהות מגדרית או נטייה מינית. הקבוצות שחוו אפליה או התנכלות בשיעור גבוה במיוחד: אנשים על הקשת הטרנסג'ית (39%), להט"ב מהחברה הערבית (345), ולהט"ב בני 45+ (24%). הסקר הראה ש-34% מהמשתתפים נמצאים בארון במקום העבודה (מול כלל העובדים או מול חלקם), מה שמעיד על חוסר נוחות הפוגע ברווחת העובד, בסיכויי ההתקדמות שלו ובביצועיו.

בסקר המכון הישראלי לחקר מגדר ולהט"ב (2019), רק 25% מהטרנסג'ים והטרנסיות עבדו במשרה מלאה (לעומת 78% באוכלוסייה הכללית) ומחציתם הרוויחו שכר נמוך משכר המינימום (בהשוואה לעשירית מהאוכלוסייה הכללית).² סקר של פרויקט גילה בשיתוף גוגל משנת 2022 מראה גם שכל ישראלי שלישי לא מוכן לעבוד או ללמוד עם טרנסג'נדרים, וכל מעסיק רביעי לא מוכן להעסיק טרנסג'נדרים, ממצאים אלה דומים לנתונים משנים קודמות ומצביעים על **אפליה שיטתית ומתמשכת**.³

עם זאת, סקר של קבוצת גיאוקרטוגרפיה לגבי עמדות הציבור כלפי טרנסיות וטרנסים (אוקטובר 2021) מצא כי שני שלישי מהציבור הביעו פתיחות לגבי טרנסג'נדריות במקום העבודה.⁴

אחד החסמים של להט"ב בכניסה לשוק העבודה הוא נגישות להשכלה. מחקר של מכון מגנוס הירשפלד משנת 2023 מראה שכבר בבתי הספר התיכוניים, תלמידים להט"ב נוטים להיעדר משיעורים ומימי לימוד בשל תחושת חוסר ביטחון בשיעורים גוביים (36.7% דיווחו כי נעדרו משיעורים, ו-26.3% נעדרו מימי לימוד שלמים בחודש הקודם למילוי השאלון לאור תחושת היעדר בטחון אישי).⁵ אווירה זו מייצרת קושי בסיום הלימודים ולסיכוי נמוך לקבל תעודת בגרות. מחקר נוסף של המכון משנת 2017 בנושא אקלים במוסדות להשכלה גבוהה מראה שגם באקדמיה סטודנטים להט"בים חשופים להערות פוגעניות, אלימות והטרדה מינית במוסדות להשכלה גבוהה: כ-75% מהסטודנטים חשופים להערות פוגעניות, קללות ובדיחות הקשורות לנטייה מינית או לזהות מגדרית; 61% מהסטודנטים נמנעו לחשוף את נטייתם המינית או זהותם

¹ע"ע 06-14-23372 המרכז לטכנולוגיה חינוכית (חל"צ) נ' משל (פורסם בנוב 2015, 2.6).

² <https://www.ynet.co.il/activism/article/syj0es2k5>

³ סקר תחושות וחוויות האפליה של מועסקים מקהילת הלהט"ב בשוק העבודה בישראל, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, 2014.

<https://www.gov.il/BlobFolder/reports/survey-on-feelings-and-experiences-of-discrimination-of-lgbt-at-work/https://www.davar1.co.il/384119>; סקר של פרויקט גילה וגוגל (2022) <https://www.davar1.co.il/384119>; <https://www.davar1.co.il/384119>; <https://www.davar1.co.il/384119>

⁴ <https://bit.ly/41NUkw1>

לשאלה: מה היתה תגובתך אילו במקום העבודה שלך היה/היתה עובד/ת טרנסג'נדר/ית? 67% ענו "הייתי מקבל/ת זאת בלי שום בעיה".

⁵ רוגל, א', ופזמוני-לוי, א' (2023). סדנאות ארגוני להט"ב בבתי ספר על-יסודיים בישראל ותרומתן לאקלים חינוכי. תל-אביב: מכון מגנוס הירשפלד.



המגדרית במסגרת לימודיהם על שאף שרובם חיים מחוץ לארון במסגרות אחרות; 50% חשים חוסר בטחון במוסד להשכלה גבוהה.⁶

לאווירה זו בקמפוסים השלכה ישירה על היכולת להתמיד בלימודים אקדמאיים ולרכוש השכלה שתאפשר להם להתקדם בעולם התעסוקה.

השלכות חקיקה אנטי-להט"ב

ההסכמים הקואליציוניים כוללים תיקון חוקים נגד אפלייה לאפשר בחוק אפלייה מטעמים של "אמונה דתית",⁷ ומספר הצעות חוק לתיקון איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים (תיקון - מניעת פגיעה באמונה דתית) כבר נמצאות במאגר החקיקה, כולל הצעת חוק של ח"כ אורית סטרוק שהוגשה בדצמבר 2022. השינוי בחוק יאפשר לבעלי עסקים לא להכניס להט"ב לעסק וגם לא להעסיק עובדים להט"ב כדי "למנוע פגיעה" בלקוחות להט"ב.

גם אם החוק לא יעבור, הכללתו בהסכמים הקואליציוניים, בצד אמירות נוספות של נבחרי ציבור כנגד הקהילה הגאה, עוררה שיח ציבורי בנושא והעניקה לגיטימציה לאפלייה. נתוני מרכז הדיווח על להט"ב בפוביה של האגודה למען הלהט"ב מראים עלייה של פי 2 בכמות הדיווחים על אלימות על רק להט"ב בפוביה בחודשים ינואר עד מרץ בשנת 2023 בהשוואה לתקופה הזוהר בשנה הקודמת.

בנוסף, תוכניות החקיקה להחלשת בית המשפט צפויה לפגוע באופן דרסטי בהגנה על להט"ב מפני אפלייה, כולל בתעסוקה, מאחר וההכרה בשוויון ללהט"ב ברוב תחומי החיים הגיעה דרך פסיקות בתי משפט.⁸

השלכות האפליה בתעסוקה

אי-שוויון בתעסוקה משפיע על המשק בכללותו: אי מיצוי הפוטנציאל התעסוקתי של אוכלוסיית הלהט"ב משמעו הקצאה לא יעילה של כישרונות ופגיעה בפרייה. פערי שכר גורמים לאובדן הכנסות למשק ופגיעה בצמיחה. חברת היעוץ מקנזי העריכה, בנוגע לכלכלה בארה"ב, כי העלאת שיעור התעסוקה של טרנסים וצמצום פערי השכר בין עובדים טרנסים וסיסג'נדרים יכולים להגדיל את הצריכה בכ-12 מיליארד דולר בשנה.⁹ אי-שוויון, חסמים לתעסוקה ופערים כלכליים פוגעים בחוסן ובלכידות החברתית, מעמיקים קיטוב חברתי, קשורים לפערים בבריאות ופשיעה.

הגדלת שיעור התעסוקה של להט"ב, בפרט של אוכלוסיות להט"ב עם שיעור האפלייה הגבוה ביותר, וצמצום אי-שוויון במקומות עבודה, תתרום ישירות למימוש יעדי אג'נדה 2030 לפיתוח בר-קיימא של האו"ם:¹⁰ שוויון מגדרי (יעד 5), תעסוקה הוגנת וצמיחה כלכלית (יעד 8), צמצום אי שוויון (יעד 10), ושיתופי פעולה להשגת היעדים (יעד 17.17 עידוד וקידום שותפויות בין כלל הציבור, המגזר הפרטי והמגזר הציבורי, המבוססות על ניסיון ועל אסטרטגיות של שותפויות).

⁶ שילה, ג., רוגל, א., ופזמוני-לוי, א. (2017). מחקר אקלים מוסדות להשכלה גבוהה 2017 מערכת ההשכלה הגבוהה מנקודת מבטם של סטודנטיות וסטודנטים מהקהילה הגאה בישראל. תל אביב: מכון מגנוס הירשפלד, איגי.
⁷ סעיף 91 להסכם בין הליכוד לש"ס (28.12.22); סעיף 97 להסכם בין הליכוד לציונות הדתית (28.12.22); סעיף 108 להסכם בין הליכוד ליהדות התורה (28.12.22).

⁸ ניתן ללמוד על השלכות הרפורמה המשפטית על זכויות להט"ב מנייר העמדה של פורום המרצות והמרצים למשפטים למען הדמוקרטיה, "הפגיעה בזכויות להט"ב. ות בעקבות השינויים המשפטיים" מתאריך 2023.3.27 <https://www.lawprofsforum.org/post/pp37>

⁹ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/being-transgender-at-work>
¹⁰ בעניין זה יש לציין את החלטת ממשלה 4631 מיום 14.07.2019 על שילוב יעדי הפיתוח של האו"ם לשיפור המשילות ותהליכי תכנון אסטרטגי בממשלה

https://www.gov.il/he/departments/guides/sustainable_development_goals_sdg



פעולות נדרשות:

- יישום פרויקטים משותפים של משרדי ממשלה, חברה אזרחית וסקטור פרטי לשילוב אנשים טרנסים בתעסוקה:
 - תוכנית לשיקום תעסוקתי של נשים טרנסיות מאוכלוסיות מוחלשות של עמותת טרנסיות ישראל. לכל משתתפת נבנית תוכנית הכשרה אישית המורכבת מהכשרות מקצועיות קיימות והכשרות משלימות לצד מעטפת של ליווי, השמה ומיצוי זכויות. מרכזי הכשרות ומעסיקים אשר יקחו חלק בהכשרות/השמה יעברו הכשרה לעבודה עם האוכלוסיה הטרנסית.
 - תכניות שילוב תעסוקתי בשיתוף עם רשויות מקומיות ועסקים, הכוללת עבודה מול מעסיקים (איתור מקומות עבודה מתאימים והתאמת מקום העבודה), סדנאות למתן כלים למחפשי עבודה (כתיבת קו"ח, הכנה לראיונות), השמה וליווי בתקופה ראשונה במקום העבודה החדש, מעקב וניטור חסמים ופתרונות לשיפור התוכניות ומדיניות בנושא.
 - קידום והרחבה של תוכניות בשותפות חברה אזרחית, רשויות ותעשייה, כגון פרויקט טרנספוז שמסייע להכשיר את הקהילה הטרנסית לעבודה בהיי-טק, מערך ההכשרות של סרויקט גילה וארגון מעברים לקשת הטרנסית, ומכללת מרשה - מיזם חברתי מבית היוצר של תנועת הבוגרים והבוגרות של איגי ומטרתה להיות מרכז לפיתוח אישי ותעסוקתי של צעירות וצעירים גאים.
 - שילוב להט"ב מאוכלוסיות מודרות בתוכניות הכשרה מקצועית ותעסוקה קיימות של ארגוני חברה אזרחית ותעשייה אשר להט"ב אינם בקהל היעד שלהם כיום.
- שינוי המגבלות על קבלת קצבת נכות מהמוסד לביטוח לאומי כך שמקבלי קצבה יוכלו להשתלב בתעסוקה ולהתקדם מבלי לחשוש לאבד את הקצבה.
- איסוף נתונים על תעסוקת להט"ב, אפלייה במקומות עבודה, נשירה מהכשרות מקצועיות ולימודים אקדמיים, וניתוח הנתונים לזיהוי חסמים לתעסוקה, הכשרות מקצועיות ולימודים אקדמיים, יצירת פתרונות וקביעת יעדים.
- התייחסות ללהט"ב כחלק מתכנית העבודה השוטפת של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה המגובה בסעיף תקציבי, וכן הכללת להט"ב במדד הגיוון (מדד הגיוון מספק כיום תמונת מצב על אי השוויון בייצוג במקומות העבודה ובשכר של קבוצות מודרות).
- התקנת תקנה תקציבית (בדומה למודל "תקנת חינוך לסובלנות" במשרד החינוך) בגובה 3 מיליון ש"ח בשנה, לטובת העברת תוכניות גיוון ייעודיות והכשרות פרונטליות בנושא להט"ב למעסיקים בסקטור הציבורי והפרטי. ההכשרות יכללו היכרות עם הקשת הטרנסית, יתרונות סביבת עבודה מגוונת ומכילה, זיהוי חסמים לתעסוקה, ופתרונות להסרת החסמים ושימור עובדים בחברה.
- תיקון הוראת מנכ"ל משרד הכלכלה 4.17 משנת 2020 שעוסקת בתכנית סיוע לקליטת עובדים נוספים בעסקים בישראל כך שתכלול גם א.נשים על הקשת הטרנסית. בתכנית כיום מופעלים שלושה מסלולי סיוע בהם משתתף משרד הכלכלה והתעשייה בעלות השכר של עובדות ועובדים מהחברה החרדית, הערבית, לרבות דרוזים, בדואים וצ'רקסים, אנשים עם מוגבלות והורים יחידנים.
- הרחבת תוכניות שירות לאומי לצעירים בסיכון. לשירות לאומי תרומה חשובה על המשך החיים. עבור צעירים בסיכון ללא עורף משפחתי התרומה קריטית: רכישת ידע וניסיון מקצועי עם ערך בשוק העבודה, ביטחון עצמי והשתלבות חברתית. שירות לאומי גם מקנה זכויות והטבות רבות ברכישת השכלה, מענקי תעסוקה, הלוואות מדינה, הטבות במס וכו'. ישנם לא מעט צעירים להט"ב המעוניינים להשתלב בשירות לאומי, ביניהם גם צעירים השוהים במסגרות חוץ-ביתיות וזקוקים למסגרת שירות לאומי הכוללת דיור. אך כשפנו לעמותות המפעילות את השירות נענו כי לא ניתן לקלוט אותם בגלל מחסור במשאבים.



- הסברה לציבור הרחב ופעולות הסברה ממוקדות לציבורים שונים (נבחר ציבור, מגזר ציבורי, מעסיקים) תוך התאמה תרבותית למגוון אוכלוסיות, למיגור סטיגמות, והעלאת מודעות לחוק איסור אפליה.

על החתום:

האגודה למען הלהט"ב בישראל

LGBTech

מעברים לקשת הטרנסית

טרנסיות ישראל

מכללת מרשה

פרויקט גילה להעצמה טרנסית