



הכנסת
הלשכה המשפטית
תחום חקיקה ומחקר משפטי

חקיקה ומדיניות לקידום העסקת מיעוטים במגזר הפרטי
– סקירה משווה –

כ"ה בתשרי התשפ"א

13 באוקטובר 2020

כתיבה: עו"ד צח בן-יהודה

אישור: עו"ד ליאור בן דוד, ממונה בכיר (חקיקה ומחקר משפטי)

מסמך זה הוא סקירה משפטית משווה ואינו חוות דעת משפטית

מסמך זה נכתב לבקשת חבר הכנסת אנטאנס שחאדה, ובו **סקירה משווה של חקיקה ומדיניות לקידום העסקת מיעוטים במגזר הפרטי**. המסמך יסקור את החקיקה והמדיניות הממשלתית בתחום זה בארצות הברית, בריטניה, גרמניה, פינלנד ושבדיה.

להפליה תעסוקתית מאפיינים ייחודיים, ועל פי רוב היא ממוקדת בקבלת ההחלטות של מעסיקים בעניין עובדיהם או בעניין מועמדים לעבודה. הפליה שכזו יכולה להתקיים בכל שלבי ההעסקה החל מניסוח מודעת הדרושים ועד תנאי השכר.¹ ארגון העבודה הבינלאומי² ממפה סוגים שונים של הפליה תעסוקתית. כך מאפיין הארגון שתיתכן הפליה על בסיס מגדר, שייכות אתנית או גזעית, השתייכות לאומית או נגד מהגרי עבודה, הפליה על בסיס השתייכות דתית, דעת פוליטית, מוצא חברתי, נשאות של נגיף האיידס, בעלי מוגבלויות, הפליה על בסיס גיל, נטייה מינית ואפילו על בסיס אורחות חיים כמו משקל גוף או עישון. הפליה תעסוקתית יכולה לבוא לידי ביטוי במגוון צורות, כגון: קבלה לעבודה, פערי שכר, תנאי העסקה שונים, הליכי גיוס שונים, חקיקה מקומית שונה עבור קבוצות שונות, ועוד.³ **מסמך זה יתמקד במיעוטים אתניים וקבוצות עם רקע של הגירה**, אך יש לומר מראש, שכיום אין הגדרה בין-לאומית מוסכמת לגבי אילו קבוצות יחשבו כקבוצות מיעוט. האמנה הבין לאומית בדבר זכויות אזרחיות ומדיניות של האו"ם (ICCPR)⁴ מבחינה בין שלושה סוגים של מיעוטים: מיעוטים אתניים, מיעוטים דתיים, ומיעוטים לשוניים. יצוין שהספרות האקדמית בנושא מדגישה שלמעשה לא ניתן להבחין בין מיעוט אתני למיעוט גזעי, ומדובר בשתי קטגוריות שיש ביניהן חפיפה באופן שלא ניתן להפריד ביניהן.⁵

לפי ארגון העבודה הבינלאומי, מיליוני עובדים בכל רחבי העולם סובלים מהפליה בתחום התעסוקה. הפליה זו לא רק שפוגעת בזכויות אדם בסיסיות אלא יש לה גם השלכות חברתיות וכלכליות רחבות יותר. הפליה בתחום התעסוקה פוגעת בהזדמנויות שונות שיש לעובדים, ומבזבזת את המשאב האנושי באופן שפוגע בפיתוח כלכלי ומדגיש מתחים חברתיים ואי-שוויון הרבה מעבר למקום העבודה. טיפול בהפליה תעסוקתית משמש כאחד מהנושאים המרכזיים בעבודתו של הארגון.⁶

ארגון העבודה הבינלאומי קובע שהפליה המבוססת על גזע או השתייכות לאומית משפיעה בעיקר על עובדים בני מיעוטים אתניים וקבוצות מיעוט שונות. זאת כאשר שוק התעסוקה הוא מקום מרכזי להתמודד עם הפליה מבוססת גזע. באמצעות הגברת המודעות, הכשרה ודיאלוג חברתי עובדים ומעסיקים יכולים להבין טוב יותר את המושגים והכלים שניתן לפתח כדי להתמודד עם הפליה מבוססת גזע. על כן יש חשיבות רבה לפתח מדיניות וליישמה במקומות העבודה, באופן שיפחית הפליה על רקע גזע ויעודד מגוון אתני במקום העבודה. מחקרים מעידים שהמגוון האנושי במקום העבודה עשוי אף להגדיל את ההכנסה של בתי העסק. לאור זאת, ארגון העבודה הבינלאומי ניסח מדריך עבור מעסיקים ועובדים כיצד

¹ רון חרמון, חגי פורת, יובל פלדמן ותמר קריכלי-כץ, [הפליה תעסוקתית בישראל](#), המכון הישראלי לדמוקרטיה, מחקר מדיניות 121, ספטמבר 2018. בעמ' 9.

² ארגון העבודה הבינלאומי הוקם בשנת 1919 ופועל תחת האו"ם, מאגד תחתיו 187 מדינות במטרה ליצור סטנדרטים בתחום התעסוקה, לפתח מדיניות ולייעץ בנוגע לתוכניות המקדמות תעסוקה הוגנת לכל.

International Labour Organization, [About the ILO](#), Last accessed: 26 July 2020.

³ International Labour Conference, [Equality at Work: The Continuing Challenge](#), 2011.

⁴ האמנה הבין-לאומית בדבר זכויות אזרחיות ומדיניות (ICCPR) שאומצה על ידי העצרת הכללית של האו"ם בשנת 1966 ([International Covenant on Civil and Political Rights](#))

⁵ Sergio Carrera, Elspeth Guild, Lina Vosyliute, Petra Bard. [Towards a Comprehensive EU Protection System for Minorities – Study for the Libe Committee](#), CEPS, 2017. P. 42

⁶ International Labour Organization, [Equality and Discrimination](#), Last accessed: 26 July 2020.

ניתן לאמץ ולנהל מדיניות של מגוון אתני במקום העבודה.⁷ באמנת ארגון העבודה הבינלאומי (מס' 111) בדבר הפליה (עבודה ומשלוח יד) משנת 1958,⁸ אמנה שישראל חתמה עליה ואישררה אותה, נקבע כי המונח הפליה כולל בין היתר "כל הבדלה, הרחקה או עדיפות מטעמי גזע, צבע, מין, דת, השקפה מדינית, מוצא לאומי או מקור חברתי, שיש בהן כדי לשים לאל או לפגום את שוויון הסיכוי או היחס בהעסקה או במשלח-יד".⁹ עוד נקבע באמנה, שכל מדינה שהאמנה תקפה בה, מתחייבת להצהיר על מדיניות לאומית בנושא, ולנהוג לפי אותה המדיניות, "המיועדת לקדם – בדרכים היאות לתנאים ולנהוג הלאומי – את שוויון הסיכוי והיחס לגבי העסקה ומשלח-יד, על מנת לעקור כל הפליה בשטחה".¹⁰

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (להלן בפרק זה: החוק)¹¹ הוא החוק הישראלי המרכזי למניעת הפליה בתחום התעסוקה. סעיף 2(א) לחוק אוסר על מעסיק להפלות בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת: מין, נטייה מינית, מעמד אישי, הריון, טיפולי פוריות או הפריה חוץ גופית, הורות, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, מקום מגורים, השקפה, שיוך מפלגתי או שירות מילואים.¹² איסור הפליה זה חל בכל אחד מאלה: קבלה לעבודה, תנאי עבודה, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים או פיצויי פיטורים, או הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה, גם קביעת תנאים שלא ממין העניין תיחשב כהפליה (ואולם אין רואים הפליה כאשר היא מתחייבת מאופיים או ממהותם של התפקיד או המשרה). סעיף 15(ד) לחוק אוסר על מעסיקים "לדרוש במישרין או בעקיפין מעובד או מדורש עבודה מידע בנושא שהפליה בשלו אסורה" מחמת העילות המפורטות בסעיף 2(א) לחוק.

מכוח סעיפים 18א-18טו לחוק הוקמה במהלך שנת 2009 נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, שאמונה על קידום המודעות לזכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה ומימושן במישור האזרחי, כאשר מנהל ההסדרה והאכיפה של משרד הכלכלה והתעשייה עוסק באכיפת חוקי עבודה במישור הפלילי. לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה יש סמכויות אכיפה משפטיות וכן תפקידים הסברתיים כגון: נקיטה בפעולות הסברה והדרכה להעלאת מודעות ציבורית; טיפול בתלונות עובדים בגין הפליה בעבודה; הוראה בצו למעסיק להעביר נתונים באשר לקיום חובה מחובותיו על פי חקיקת השוויון בעבודה; הגשת תביעות משפטיות בבתי הדין לעבודה; הגשת בקשות לבית הדין לקבלת צו כללי המורה למעסיק לנקוט בפעולות כלליות הנוגעות לעובדים שלו.¹³

הפליה תעסוקתית היא תופעה עולמית, וכדי להתמודד איתה חוקו מדינות רבות חוקים האוסרים על הפליה ומגינים על שוויון הזדמנויות של הקבוצות המופלות. אמנת אמסטרדם¹⁴ משנת 1999 הסמיכה את מועצת האיחוד האירופי לנקוט בצעדים כדי להילחם בהפליה על בסיס מין, גזע, מוצא אתני, דת או אמונה,

⁷ International Labour Organization, [Promoting Equity - Ethnic diversity in the workplace: A step-by-step guide](#), Date Issued: 27 January 2017.

⁸ [Discrimination \(Employment and Occupation\) Convention, 1958 \(No. 111\)](#).

לנוסח האמנה בעברית ראו: [באמנת ארגון העבודה הבינלאומי \(מס' 111\) בדבר הפליה \(עבודה ומשלוח יד\) משנת 1958](#).

⁹ סעיף 1(א) לאמנה.

¹⁰ סעיף 2 לאמנה.

¹¹ [חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#), התשמ"ח-1988.

¹² בנוסף [בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות](#), התשנ"ח-1998, נקבע איסור הפליה של עובד או מועמד לעבודה, בשל עילה של מוגבלות.

¹³ משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, [נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה](#), תאריך עדכון אחרון: 30 ביוני 2020. תאריך כניסה: 2 באוגוסט 2020.

¹⁴ אמנת אמסטרדם נחתמה בשנת 1997 ונכנסה לתוקף בשנת 1999. האמנה היא תיקון מקיף לאמנת הייסוד של האיחוד האירופי ולאמנות שהקימו את הקהילות האירופיות ומספר חוקים נוספים.

European Parliament, [Treaty of Amsterdam](#), Last Accessed: 6 September 2020.

מוגבלות, גיל או נטייה מינית. בעקבות זאת, והחל משנת 2000 נחקקו ארבע דירקטיבות¹⁵ של האיחוד האירופי, בנושא יחס שווה בדגש על שוויון ואיסור הפליה תעסוקתית ובגישה לטובין ושירותים.¹⁶ הדירקטיבות הללו מגדירות מספר קבוצות חברתיות כקבוצות הדורשות הגנה מיוחדת, וזאת במטרה לשפר את שילובן בשוק העבודה ולמנוע את אפלייתן במספר תחומים.¹⁷ הדירקטיבות קובעות רמה מינימלית של הגנה נגד הפליה למי שמשתייכים לאחת הקבוצות המוגנות ומתגוררים ועובדים במדינות האיחוד האירופי, כאשר כל מדינה יכולה לספק רמה גבוהה יותר של הגנה בחקיקה המקומית שלה לעומת זו המוצעת בדירקטיבות.¹⁸ הדירקטיבה הראשונה משנת 2000,¹⁹ נועדה לעגן את עקרון המאבק בהפליה על בסיס גזע או מוצא אתני ואת העיקרון של יחס שווה (Equal Treatment) ונקבעו בה ארבעה סוגים של הפליה:²⁰

1. **הפליה ישירה** מתרחשת כאשר אדם אחד יקבל יחס פחות טוב מאחר אילו שניהם היו באותה הסיטואציה וזאת על רקע השתייכותו של האדם הראשון לקבוצה אתנית או גזעית.
 2. **הפליה עקיפה** מתרחשת כאשר נוהל, נוהג או קריטריון הנחזים להיות ניטרליים באופיים, יביאו לידוי כך שאנשים ממוצא אתני או גזעי מסוים יועמדו בעמדת נחיתות לעומת אנשים אחרים. זאת אלא אם כן ניתן להצדיק באופן אובייקטיבי את אותו הנוהל, נוהג או קריטריון בהיותו מיועד להגשים מטרה לגיטימית והוא הדרך המידתית והמתאימה להגשמת מטרה זו.
 3. **הטרדה (Harassment)** תיחשב כהפליה כאשר התנהגות בלתי רצויה מופנית כלפי אדם בשל גזעו או מוצאו האתני במטרה לפגוע בכבודו וליצור סביבה מאיימת, עוינת, משפילה או פוגענית.
 4. **מתן הוראה להפלות** אדם על רקע גזעו או מוצאו האתני ייחשב כהפליה לכל דבר ועניין.
- עוד נקבע בדירקטיבה, כי היא חלה גם **במגזר הציבורי וגם במגזר הפרטי** בתחומים הבאים: תעסוקה, גיוס לעבודה וקידום, הכשרה מקצועית, תנאי עבודה ובכלל זאת שכר ופיטורין, חברות בארגון עובדים או מעסיקים או איגוד מקצועי, ביטחון סוציאלי ובריאות, חינוך, גישה לשירותים וטובין הפתוחים לציבור

¹⁵ דירקטיבות הן חקיקה של האיחוד האירופי והן מחייבות את המדינות החברות שאליהן הן מופנות ביחס לתוצאה שיש להשיג אבל הן משאירות לרשויות המדינתיות לבחור את הצורה ואת האמצעים שבהם יש להשיג תוצאה זו. כלומר, הדירקטיבות דורשות יישום על ידי המדינות החברות באמצעות חקיקה מקומית. להרחבה ראו: אריה רייך, **משפט האיחוד האירופי: עקרונות ומוסדות**, מתוך: משפט בינלאומי מהדורה שלישית, בעריכת רובי סיבל ויעל רונן, האוניברסיטה העברית בירושלים: 2016, עמ' 129-171, בעמ' 158-159.

¹⁶ כפי שיפורט להלן, מבין ארבע הדירקטיבות, הדירקטיבה הראשונה משנת 2000 עסקה ביחס שווה ובאיסור הפליה בתעסוקה וגישה לטובין ושירותים על רקע מוצא גזעי או אתני של אדם. הדירקטיבות האחרות עוסקות ביחס שווה ובאיסור הפליה בתעסוקה וגישה לטובין ושירותים על בסיס דת או אמונה, מוגבלות, גיל, נטייה מינית או מגדר, כאשר בדירקטיבות הללו נקבעו הסדרים הדומים לאלו שנקבעו בדירקטיבה הראשונה, ועל כן הן לא יפורטו במסמך.

[Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000](#) implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin; [Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000](#) establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation; [Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002](#) amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions; [Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004](#) implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services.

¹⁷ Federal Anti-Discrimination Agency, [Guide to the General Equal Treatment Act – Explanations and Examples](#), November 2010, Pp. 8-10.

¹⁸ European Commission, [Tackling discrimination at work](#), Last Updated: 16 April 2019, Last Accessed: 6 September 2020.

¹⁹ [Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000](#) implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, Article 1.

²⁰ Ibid, Article 2.

ובכלל זאת דיור.²¹ בנוסף נקבע, כי המדינות יכולות לקבוע בחקיקה המקומית שלהן כי יחס שונה לאנשים על בסיס גזע או מוצא אתני לא יהיה הפליה במקרים בהם דרישות תפקיד כלשהו דורשות באופן אובייקטיבי מאפיינים מסוימים, ובתנאי שהמטרה של דרישות אלו היא לגיטימית ומידתית.²² הדירקטיבה הטילה מספר חובות על המדינות ובכלל זאת לוודא שבהליכים משפטיים בשל פגיעה בעקרון היחס השווה, שבהם התובע ביסס מסכת עובדתית שממנה ניתן להניח (Presume) שהייתה הפליה ישירה או עקיפה, אזי נטל ההוכחה עובר לנתבע להוכיח שהוא לא הפר את עקרון היחס השווה.²³ עוד נקבע בה, כי על המדינות לקדם חקיקה שתגן על אנשים מפני פגיעה בהם בשל מעורבותם בהליכים משפטיים נגד הפליה ופגיעה בעקרון השוויון;²⁴ להקים מנגנונים או גופים לקידום עקרון יחס שוויוני ומניעת הפליה על רקע גזע או מוצא אתני ולתת להם סמכויות בתחומים של מתן ייעוץ או סיוע לקורבנות הפליה, ביצוע סקרים, פרסום דוחות והמלצות בנוגע להפליה.²⁵

יש לציין שקיים קושי חוקתי בהפעלה של מדיניות העדפה מתקנת או כפיית שוויון על שוק התעסוקה הפרטי, משום שיש בכך התערבות בחופש החוזים, בזכותו של המעביד בקניינו הפרטי ואף התערבות ביכולת התחרות של עובד על מקום עבודתו. להבדיל מהחלת זכויות חוקתיות על המשפט הציבורי, תחולת הזכויות החוקתיות במשפט הפרטי נמצאת במחלוקת, שלה שני רבדים: הראשון הוא שאלת עצם החלת הזכויות החוקתיות על המשפט הפרטי, והשני, ובהנחה שהתשובה לרובד הראשון היא חיובית, הוא האופן והמידה שבהם יש להחילן. קיימים שלושה מודלים עיקריים בסוגיה: **מודל התחולה הישירה**, לפיו הזכויות החוקתיות חלות במישרין במשפט הפרטי ועל פרטים לכבדם כאילו היו רשויות שלטוניות; **מודל התחולה העקיפה**, לפיו הזכויות החוקתיות חלות בעקיפין במשפט הפרטי באמצעות מושגי שסתום; ו**מודל היעדר התחולה**, לפיו אין לזכויות החוקתיות תחולה במשפט הפרטי.²⁶ כלי של העדפה מתקנת הוא חריג במשק כלכלי ליברלי, בהיותו כלי שמתערב בשוק החופשי וכופה דרישות מסוימות. ההצדקה לשימוש בו טוענת שהעדפה מתקנת מהווה דרך שיטתית שבה המדינה יכולה לסייע להתגבר על כשל שוק שקיים בשוק התעסוקה. כשל זה מונע את השתלבותם הטבעית של חברי קבוצה מופלית, ושאינו לכוחות השוק עצמו את היכולת לתקנו באופן טבעי. כך ניתן להצדיק את ההתערבות החיצונית של המדינה בשוק הפרטי, לאור המטרה של תיקון כשל בשוק העבודה הפרטי.²⁷

בכול המדינות שנסקרו קיים חוק ייעודי העוסק בקידום השוויון ובאיסור הפליה על רקע רשימת מאפיינים כגון: גזע, השתייכות אתנית, מגדר, גיל, נטייה מינית, אמונה דתית ועוד, כאשר בכל מדינה רשימת המאפיינים הללו משתנה במקצת. החקיקה שאוסרת הפליה חלה על מגוון תחומי חיים אך בכל המדינות שנסקרו יש דגש על תחום התעסוקה. בהקשר זה החקיקה אוסרת על אפליית עובדים או מועמדים לעבודה בכל שלבי התעסוקה: החל מהאופן שבו מנוסחות או מפורסמות מודעות הדרושים, דרך הליכי הגיוס, תנאי העבודה, שכר, קידום, ועד שלב סיום ההעסקה ופיטורין. כמו כן, במדינות שנסקרו החקיקה מתייחסת לסוגים שונים של אפליית עובדים, כאמור (בשינויים קלים בין מדינה למדינה): הפליה ישירה,

²¹ Ibid, Article 3.

²² Ibid, Article 4.

²³ Ibid, Article 8.

²⁴ Ibid, Article 9.

²⁵ Ibid, Article 13.

²⁶ אהרון ברק, [מודלים לתחולת זכויות האדם החוקתיות במשפט הפרטי](#), בתוך: פרשנות במשפט, כרך 3, מהדורה שלישית, נבו הוצאה לאור: 1995, עמ' 653-665; הדר כהן, [המודל ההיברידי של תחולת זכויות האדם במשפט הפרטי](#), Icon-S-IL Blog פורסם ב-14 לינואר 2020; רחל ורצברגר, אמיר לופוביץ ודן להב, [הסדרים חוקיים ותוכניות לעידוד העסקתם של מיעוטים – מבט בינלאומי](#), מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 25 באוקטובר 2001.

²⁷ מיכל הורוביץ, [העדפה מתקנת וגדרותיה – שאלת היחס הראוי כלפי תגובת שוק אפשרית](#), מאזני משפט יי (תשע"ה), עמ' 293-253.

הפליה עקיפה, הטרדה, מתן הוראה להפלות, מניעת תנאי עבודה סבירים, ופגיעה בעובד שעמד על זכויותיו לפי החקיקה האוסרת הפליה.

יצוין, שבמדינות שנסקרו, איסור ההפליה חל גם על המגזר הציבורי וגם על המגזר הפרטי וכן בתחומי חיים נוספים, שאינם מעניינו של מסמך זה, כגון: חינוך, בריאות, ביטחון סוציאלי ודיוור. כפי שיפורט במסמך, בבריטניה התנהל לאחרונה דיון סביב הצורך להרחיב את חובות השוויון ואיסור הפליה בתחום התעסוקה על המגזר הפרטי.

בדומה לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בישראל, גם ברוב המדינות שנסקרו הוקמו גופים ייעודיים שקיבלו סמכויות לפיקוח, טיפול בתלונות, מתן ייעוץ, סיוע, הדרכה וחינוך הציבור בנושאים של מניעת הפליה, בכלל, ובמקום התעסוקה, בפרט. רשויות אלו מוסמכות להגיש תביעה בשם עובד שהופלה או שמעסיקו מתנקם או מתעמר בו על עצם הגשת התלונה ועמידה על זכויותיו. בכל המדינות (מלבד בריטניה), גופים אלו קמו מכוח החוק האוסר על הפליה.

מבחינת מדיניות ממשלתית לקידום מיעוטים, בארצות הברית המדיניות הבולטת מבוססת על קידום של עסקים קטנים בבעלות מיעוטים, תוך הענקת סיוע בדמות ייעוץ, הנחייה וליווי, בין היתר במטרה לזכות במכרזים ממשלתיים. בנוסף, חוק העסקים הקטנים קובע ש-23% מכל חוזי הקבלנות של הממשל הפדרלי יינתנו לעסקים קטנים, ומתוך סכום זה 5% יינתנו לעסקים בבעלות אנשים מוחלשים כלכלית וחברתית, כאשר בפועל, מדובר על-פי רוב במיעוטים. בגרמניה, בשוודיה ובפינלנד, מקדמות הממשלות מגוון תכניות לקידום שילוב חברתי של אוכלוסיות מרקע של הגירה (ושל מבקשי מקלט), לרבות בתחום התעסוקה. אמצעים נוספים לקידום תעסוקה בשוק הפרטי של קבוצות ספציפיות (למשל של מהגרים), במדינות שנסקרו כוללים סיוע בהשתתפות בקורסי שפה, קורסי אזרחות, וקורסים להכשרה מקצועית, או פעולות חינוך ויידוע לגבי זכויותיהם של עובדים ומועמדים לעבודה.

1. ארצות הברית²⁸

בשנת 1964 חוקק הממשל הפדרלי את פרק 7 לחוק זכויות האזרח,²⁹ האוסר על הפליה על רקע גזע, צבע עור, דת מין או מוצא, בהעסקה ובפיטורים של עובדים, וכן במסגרת העבודה בהיבטים של קידום, שכר ותנאי העסקה אחרים, לרבות הכשרות עובדים ומתן פיצויים או הטבות.³⁰ **חוק זה חל על כל המעסיקים הפרטיים**³¹ והציבוריים **לפחות 15 איש בכל יום עבודה** במהלך 20 שבועות בכל שנה קלנדרית, ובכלל זאת גם על מדינות ורשויות מקומיות, הממשל הפדרלי ומוסדות חינוך. כמו כן, החוק חל על סוכנויות העסקה (Employment Agency) פרטיות וציבוריות, ארגוני עובדים, וועדות ניהול משותפות האחראיות על התמחויות והכשרה של עובדים.³² החוק מגן על עובדים במספר מישורים:³³

- **גיוס, העסקה וקידום** – מעסיקים חייבים לפרסם דרישות משרה שיחולו באופן שוויוני על כל העובדים בלי קשר למוצאם הגזעי או צבע עורם. דוגמאות לדרישות המפרות את החוק כוללות פרסום המשרה במקומות הומוגניים מבחינת המגוון האנושי, דרישה לרמת השכלה מסוימת שאינה הכרחית עבור המשרה, בחינת כישורים או ידע של עובדים פוטנציאליים שאינם נדרשים עבור המשרה. יצוין שמעסיקים רשאים לבקש מידע על מוצאם הגזעי של עובדים פוטנציאליים לצורך מטרת לגיטימיות כמו במקרה שהמעסיק זקוק למידע לצורך יישום הפליה מתקנת.
- **פיצויים, שכר, תנאי העסקה והטבות** – החוק אוסר על הפליה בכל אחד מהתחומים הללו.
- **הטרדה** – החוק קובע איסור הטרדה של עובד על בסיס מוצאו הגזעי או צבע עורו. כך, בדיחות, כינויים או הערות לגבי מוצאו או צבע עורו של אדם הם הטרדה בלתי חוקית.
- **נקמה (Retaliation)** – החוק קובע איסור על מעסיק לנקום בעובד במקרה שהאחרון התנגד להפליה או פנה לוועדה הפדרלית לשוויון הזדמנויות בהעסקה (וראו להלן) כדי לעמוד על זכויותיו.
- **הפרדה וסיווג עובדים** – החוק אוסר על הפרדה פיזית בין עובדים על בסיס מוצא גזעי או צבע עור.

²⁸ פרק זה יעסוק בחקיקה, גופים ומדיניות למניעת הפליה ברמה הפדרלית. עם זאת, מדינות רבות בארצות הברית קידמו חקיקה מקומית למניעת הפליה, וכן הקמת גופים מקומיים האחראים לטפל בתלונות על הפליה (Fair Employment Practices Agencies - FEPAs).

²⁹ [Title VII of the Civil Rights Act of 1964](#).

יצוין שבשנת 1991 התקבלו תיקוני חקיקה רבים, שכללו נושאים כמו מתן פיצויים או פיצויים עונשיים במקרים של הפליה מכוונת, כמו כן הוגדלו הסמכויות של הוועדה הפדרלית לשוויון הזדמנויות בהעסקה (EEOC וראו להלן בהמשך הפרק).

³⁰ Ibid, Section 703.

³¹ הטענה שסעיף 7 לחוק זכויות האזרח חל גם על מעסיקים פרטיים אושרה בפסק דין של בית המשפט העליון. בקצרה קבע בית המשפט שלאור הסמכות של הממשל הפדרלי להסדיר את המסחר בין מדינות גם בשוק הפרטי, מכך נובע שיש לממשל הפדרלי סמכות לקבוע איסור הפליה בשוק הפרטי גם כן. ראו:

[Heart of Atlanta Motel, Inc. v. United States](#), 379 U.S. 241 (1964).

³² U.S. Equal Employment Opportunity Commission, [Federal Laws Prohibiting Job Discrimination Questions And Answers](#), Last Modified November 21, 2009, Last Accessed: 2 August 2020; [Title VII of the Civil Rights Act of 1964 SEC. 2000e \[Section 701\(b\)\]](#).

להגדרת מיהו מעסיק שהחוק חל עליו ראו: [42 U.S. Code § 2000e – Definitions](#).

לפירוט הפעולות המפלות האסורות ראו: [42 U.S. Code § 2000e-2 - Unlawful employment practices](#).

³³ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, [Facts about Race/Color Discrimination](#), Last Modified January 15, 1997, Last Accessed: 2 August 2020.

בחוק זכויות האזרח נקבע כי תוקם ועדה פדרלית לשוויון הזדמנויות בהעסקה (EEOC) – להלן בפרק זה :
הוועדה)³⁴ שתהיה אחראית על אכיפת חוקים פדרליים האוסרים הפליה בעבודה,³⁵ ותשמש כגוף העיקרי לטיפול בתלונות על הפליה בעבודה. בידי הוועדה סמכויות חקירה והגשת תביעות משפטיות בנוגע לתלונות כאלה וכן בסמכותה לפעול במקרים שבהם מעסיק נקם בעובד בשל הגשת תלונה או תביעה נגדו. הוועדה מובילה מהלכים למניעת הפליה ומפרסמת נתונים סטטיסטיים לגבי הפליה בעבודה ובנוגע לתלונות המופנות אליה, כמו כן היא אחראית על מכון המעניק סיוע טכני והכשרה למעסיקים כדי שיוכלו לעמוד בדרישות החקיקה.³⁶ בנוסף, הוועדה מספקת הדרכה לעובדים ולמעסיקים לגבי זכויותיהם וחובותיהם.³⁷ הוועדה היא סוכנות פדרלית עצמאית, שמחזיקה משרדים מקומיים בכל רחבי המדינה, והיא מורכבת מחמישה נציבים (Commissioners) ומועצה כללית (General Counsel), הממונים על ידי הנשיא, ויש לה סמכות לנהל הליכים משפטיים כנגד מעסיקים מפרי חוק.³⁸

לפי פרק 7 לחוק זכויות האזרח, כל אדם שסבור שזכויותיו בתחום התעסוקה נפגעו רשאי להגיש תלונה על הפליה לוועדה הפדרלית לשוויון הזדמנויות בהעסקה. לחלופין, כל אדם, ארגון או סוכנות רשאים להגיש תלונה בשמו של אדם אחר, וזאת כדי להגן על זהותו של אותו אדם. לא ניתן להגיש תלונה לוועדה הפדרלית לאחר שנפתחו כבר הליכים אזרחיים עצמאיים, ובכל מקרה תלונה לוועדה צריכה להיות מוגשת תוך 180 ימים מיום קרות האירוע המפלה. לאחר הגשת התלונה, הוועדה מיידעת את המעסיק על עצם הגשת תלונה נגדו, ולאחר מכן הוועדה יכולה לנקוט בכל אחד ממספר צעדים כגון: פתיחה בחקירה ובכלל זאת דרישה לקבל מסמכים, לחקור אנשים המעורבים בנושא התלונה או לערוך ביקור במקום העבודה; ניסיון ליישב או לגשר את הסכסוך אם שני הצדדים מעוניינים בכך; הוועדה יכולה להחליט על ביטול התלונה אם חקירתה לא מעלה ממצאים או ראיות להפליה, ועל החלטה זו רשאי המתלונן להגיש ערעור תוך 90 ימים. במקרה שהצדדים הצליחו ליישב את הסכסוך, הוועדה או המתלונן אינם רשאים לפנות להליכים משפטיים אלא אם ההסכם שהביא את הסכסוך לסיומו הופר. במקרה שהוועדה לא הצליחה ליישב את המקרה, הוועדה תחליט אם להגיש תביעה בבית משפט פדרלי נגד המעסיק. אם הוועדה החליטה לא להגיש תביעה, המתלונן רשאי להגיש תביעה בעצמו בתוך 90 ימים לאחר קבלת הודעה מהוועדה על כך (מכתב המכונה "Right to Sue"). יצוין שהסעדים שמתלונן על הפליה יכול לקבל כתוצאה מהפליה בתעסוקה כוללים: שכר בדיעבד, גיוס למקום העבודה, קידום, השבה לתפקיד לאחר פיטורין, תשלום (Front pay),³⁹

³⁴ Equal Employment Opportunity Commission. [Title VII of the Civil Rights Act of 1964](#), Section 705.

³⁵ יצוין שהוועדה הפדרלית לשוויון הזדמנויות בהעסקה אחראית על יישום של מספר חוקים העוסקים במניעת הפליה נגד קבוצות שונות, שאינן מענייניו של מסמך זה. בין החוקים השונים ניתן לציין את חוק השכר השווה (Equal Pay Act, 1963), שנועד למנוע הפליה בין גברים לנשים בשכר עבור תפקידים דומים; חוק למניעת הפליה על בסיס גיל (Age Discrimination Act, 1967); וחוק מניעת הפליה לבעלי מוגבלויות (in Employment act, 1967 with Title I and Title V of the Americans with Disabilities Act of 1990). להרחבה ראו:

U.S. Equal Employment Opportunity Commission, [Laws Enforced by EEOC](#), Last Accessed: 2 August 2020.

³⁶ [42 U.S. Code § 2000e-4 - Equal Employment Opportunity Commission](#);

רון חרמון, חגי פורת, יובל פלדמן ותמר קריכלי-כץ, [הפליה תעסוקתית בישראל](#), המכון הישראלי לדמוקרטיה, מחקר מדיניות 121, ספטמבר 2018. בעמ' 34-36.

³⁷ כך למשל, ראו את מדריכי הוועדה לגבי זכויותיהם של מועמדים לעבודה וחובותיהם של מעסיקים בכל הקשור לבדיקות רקע שניתן לבצע על מועמד לעבודה:

U.S. Equal Employment Opportunity Commission, [Background Checks: What Job Applicants and Employees Should Know](#); [Background Checks: What Employers Need to Know](#), Issue Date: November 3, 2014, Last Accessed: 2 August 2020.

³⁸ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, [Federal Laws Prohibiting Job Discrimination Questions And Answers](#), Last Modified: November 21, 2009, Last Accessed: 2 August 2020.

³⁹ תשלום מסוג Front Pay משמעו תשלום פיצוי שאמור להביא את הניזוק למצב שבו הוא היה יכול להיות אלמלא היה נפגע מהפליה. להרחבה ראו:

או כל תרופה אחרת שתפצה על ההפליה, וכן שכר טרחת עורך דין, שכר עדים מומחים ועלויות הגשת התביעה. כמו כן, מתלונן זכאי לפיצויים עונשיים במקרה שההפליה בוצעה במכוון, או באדישות (Reckless indifference). כמו כן, הוועדה יכולה לדרוש מהמעסיק לפרסם בקרב עובדיו את מקרה ההפליה שהתרחש, ליידע אותם על זכויותיהם לפי חוקי ההפליה, ועל זכותם להתלונן על הפליה ללא שיבואו איתם חשבון (Free from retaliation).⁴⁰

הוועדה מפרסמת את יעדיה בכל שנה, ובין יעדיה לשנת 2020 נכתב כי היא שואפת לספק שירות לקוחות מצטיין עבור עובדים המלינים על הפליה במקום העבודה וזאת על ידי טיפול מהיר, הוגן ויעיל בתלונות תוך אימוץ טכנולוגיות מתקדמות; להעניק סיוע נרחב והדרכה למעסיקים גדולים כקטנים כדי לעמוד בדרישות החוק; לפתח כלים כדי להגיע לקבוצות עובדים בעלי סיכון גבוה להפליה; לשפר את ניצול המשאבים של הוועדה, למשל באמצעות שיפור תוכניות הגישה, הפיוס, והליכי הגשת התביעות; ולהמשיך להיות מקום עבודה המשמש דוגמה לכל המעסיקים בכל הקשור להעסקת כוח עבודה מגוון.⁴¹ בין היוזמות שהוועדה מפעילה ניתן לציין את היוזמות הבאות:

- **היוזמה לחיסול גזענות במקום העבודה (The E-RACE Initiative)** – מטרת היוזמה היא לשפר את עבודתה של הוועדה באמצעות איתור נושאים, קריטריונים וחסמים שתורמים להפליה במקום העבודה על בסיס גזע או צבע עור, ופיתוח אסטרטגיות לשיפור ההליכים המנהליים והמשפטיים להתמודד עם הפליה זו, וכן להגביר את המודעות הציבורית להפליה מסוג זה.⁴²
- **תוכנית הנוער בעבודה (Youth@Work)** – תוכנית המיועדת ליידע ולחנך צעירים לגבי זכויותיהם ואחריותם במקומות עבודה, ולהסביר להם את סוגי ההפליה במקום העבודה שהם עלולים להיות חשופים להם וכיצד להתמודד עם הפליה, כמו גם לסייע למעסיקים ליצור חווית עבודה חיובית עבור צעירים. התוכנית פועלת הן באמצעות אתר אינטרנט והן באמצעות הדרכה בבתי ספר תיכוניים, ארגוני נוער ועסקים המעסיקים צעירים.⁴³

איסור ההפליה בחוק זכויות האזרח נוגע במקורו להפליה מכוונת וישירה, ועם השנים הפסיקה הכירה בכך שגם דרישות ניטרליות הקשורות להעסקה יכולות להיות משום הפליה אסורה, אם הן מביאות לתוצאות מפלות. הכרה זו מאפשרת לתבוע מעסיקים גם במקרים של הפליה נסתרת או לא מודעת, וזאת במקרה שמדיניות או פעולה כלשהי מובילות לתוצאה מפלה. הליך ההוכחה לפי חוק זכויות האזרח כולל **מנגנון של היפוך נטל הראיה מהתובע למעסיק**. כך, על התובע להוכיח ארבעה תנאים מצטברים: שהוא נמנה עם חברי קבוצה מוגנת לפי חוק ושהוא הבסיס להפליה; שיש לו כישורים נדרשים ושהציג את מועמדותו לעבודה; שמועמדותו נדחתה; ושהמעסיק המשיך לחפש מועמדים אחרים לאחר הדחייה. אם התובע הוכיח זאת, נטל ההוכחה עובר למעסיק לספק סיבה חוקית לאי הקבלה לעבודה של המועמד.⁴⁴

U.S. Equal Employment Opportunity Commission, [Front Pay](#), Last Accessed: 2 August 2020.

⁴⁰ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, [Federal Laws Prohibiting Job Discrimination Questions And Answers](#), Last Modified: November 21, 2009, Last Accessed: 2 August 2020.

⁴¹ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, [The Chair's Priorities for 2020](#), Last Accessed: 2 August 2020.

⁴² U.S. Equal Employment Opportunity Commission, [The E-RACE Initiative \(Eradicating Racism And Colorism from Employment\)](#), Last Accessed: 2 August 2020.

⁴³ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, [Youth@Work](#), Last Accessed: 2 August 2020.

⁴⁴ רון חרמון, חגי פורת, יובל פלדמן ותמר קריכלי-כץ, [הפליה תעסוקתית בישראל](#), המכון הישראלי לדמוקרטיה, מחקר מדיניות, 121, ספטמבר 2018. בעמ' 17-18. [Title VII of the Civil Rights Act of 1964](#), Section 703(k).

יצוין שבפסיקה האמריקאית הוכרו שתי דוקטרינות שמטרתן לסייע בקביעה אם החלטת המעסיק הייתה נגועה בהפליה. דוקטרינה אחת המכונה "אותו שחקן" (Same Actor Defense), לפיה אם המעסיק הוא זה ששכר את העובד זמן קצר קודם

כחלק ממדיניות הממשל הפדרלי לקידום העסקה ועסקים של מיעוטים, מפעיל הממשל הפדרלי מאז תחילת שנות ה-70 של המאה ה-20 מספר תכניות לעידוד עסקים של מיעוטים, ביניהן יצוינו:

- **הסוכנות לפיתוח עסקים בבעלות מיעוטים (MBDA)**⁴⁵ – הסוכנות פועלת בתוך משרד המסחר (U.S. Department of Commerce), והיא מיועדת באופן בלבדי לסייע להקמה, פיתוח ושגשוג של עסקים בבעלות מיעוטים כגון: אפרו-אמריקאים, אסייתיים-אמריקאים, יהודים חסידיים, היספנים-אמריקאים, וילידים (Native Americans). לסוכנות יש משרדים בכל רחבי המדינה, והיא מחלקת מענקים וייעוץ לעסקים בבעלות מיעוטים. הסוכנות מסייעת לעסקים אלו לקבל הלוואות ומענקים שונים, מייעצת להם כיצד ניתן לגשת למכרזים ולחתום על חוזים, וכן מסייעת לעסקים אלו להתחרות בשווקים תחרותיים.⁴⁶ בשנת 2018 חילקה הסוכנות מענקים בסך 13 מיליון דולר ל-35 פרויקטים בכל רחבי המדינה, ובשנת 2016 הסוכנות סייעה לעסקים בבעלות מיעוטים לזכות בחוזים ומענקים בסך כולל של 3.3 מיליארד דולר, וכתוצאה מכך ליצירתן של כ-14,800 מקומות עבודה חדשים.⁴⁷
- **הסדרי Set-Aside** – חוק העסקים הקטנים,⁴⁸ קובע ש-23% מכל חוזי הקבלנות של הממשל יינתנו לעסקים קטנים,⁴⁹ ומתוך סכום זה, 5% יינתנו לעסקים בבעלות אנשים מוחלשים כלכלית וחברתית,⁵⁰ כאשר הכוונה היא על פי רוב למיעוטים. חוק העסקים הקטנים הקים את המנהל הפדרלי לעסקים קטנים (SBA).⁵¹ המנהל הוא הרשות הממשלתית האחראית לסייע לאמריקאים להקים ולפתח עסקים פרטיים, וכן הוא פועל עם רשויות הממשל האחרות כדי לחלק את אותם 23% מחוזי הקבלנות המיועדים לעסקים קטנים.⁵² המנהל מנהל את מאגר העסקים הקטנים, וקובע מהן הדרישות מעסק כדי להיחשב כעסק קטן,⁵³ הוא גם אחראי על הפעלת התוכנית לסיוע, רישום וקידום של עסקים קטנים

לפיטוריו, קמה חזקה שלא התקיימה הפליה בפיטורים. זאת מתוך הנחה שאם מעסיק קיבל עובד לעבודה, לא סביר שהוא ינהג כלפיו באופן מפלה בשלב אחר בעבודה. הדוקטרינה השנייה מכונה "האמונה הכנה" (Honest Belief), לפיה אם המעסיק מצהיר שהוא מאמין באמת ובתמים בסיבות הלגיטימיות שהנחו אותו בקבלת ההחלטה, העובד הטוען להפליה אינו רשאי לטעון שמדובר באמתלה כוזבת. גרסה אחרת של דוקטרינה זו, דורשת לבחון אם החלטת המעסיק התקבלה בצורה שקולה ועל בסיס מידע סביר. אחת הביקורות על דוקטרינת האמונה הכנה טוענת שהדוקטרינה מתעלמת מהעובדה שבמקרים רבים הפליה נעשית באופן לא מודע, ולכן הצהרת המעסיק לגבי אמונותיו האותנטיות מתעלמת מכך שהן עלולות לנבוע מדעות קדומות שגויות.⁴⁴ הגנה נוספת הקיימת בחקיקה היא הגנת תום הלב בדרישות התעסוקה (Bona fide occupational qualification), זהו חריג לכללי איסור הפליה והוא חל במקרים שבהם מהות העבודה או התפקיד דורשת תכונה כלשהי מהעובדים, תכונה שבנסיבות אחרות עשויה להיחשב כמפלה, וזאת בתנאי שדרישה זו פורסמה מראש. כך למשל דרישה המטילה מגבלה על גיל העובד במקרים של נהגים מקצועיים או טייסים, או במקרים של מוסדות חינוך דתיים הדורשים מעובדיהם להיות חברים באותה הכנסייה שמפעילה את אותו מוסד חינוכי.

רון חרמון, חגי פורת, יובל פלדמן ותמר קריכלי-כץ, **הפליה תעסוקתית בישראל**, המכון הישראלי לדמוקרטיה, מחקר מדיניות 121, ספטמבר 2018. בעמ' 19; [42 U.S. Code § 2000e-2 - Unlawful employment practices](#)

⁴⁵ The Minority Business Development Agency.

⁴⁶ The Minority Business Development Agency, [Who we are](#), Last Accessed: 2 August 2020.

⁴⁷ The Minority Business Development Agency, [2016 Highlights, 2018 Highlights](#), Last Accessed: 2 August 2020.

⁴⁸ [Small Business Act](#), 1953.

⁴⁹ יצוין שקיים מסלול נוסף לתמיכה ממשלתית בעסקים קטנים בבעלות מיעוטים. במסלול זה קבלן שזוכה במכרז מחויב לחלוק אחוז מסוים מההכנסה של המכרז עם קבלן משנה החבר בקבוצת מיעוט כלשהי.

Government set-asides, minority business enterprises, and the supreme court. (1991). *Public Administration Review*, 51(2), 114.

⁵⁰ [Small Business Act](#), 1953, § 15(g)(1)(A).

בחוק גם נקבע שאחוז מסוים מההוצאה הממשלתית על חוזי קבלנות לעסקים קטנים יוקצה לעסקים בבעלות אוכלוסיות נוספות, שאינן מענייניו של מסמך זה, כגון: משוחררי צבא או אנשים בעלי מוגבלות, או עסקים בבעלותן של נשים.

⁵¹ U.S. Small Business Administration.

⁵² U.S. Small Business Administration, [What We Do](#), Last accessed: 2 August 2020.

⁵³ ההגדרה המרכזית קובעת שעסק שמייצר סחורה ייחשב כעסק קטן אם מועסקים בו עד 500 עובדים, ועסק שאינו מייצר סחורה ייחשב כעסק קטן אם הכנסתו השנתית הממוצעת אינה עולה על 7.5 מיליון דולר.

U.S. Small Business Administration, [Basic Requirements](#), Last accessed: 2 August 2020.

בבעלות אנשים מוחלשים כלכלית וחברתית, ולסייע להם לזכות במכרזים ממשלתיים.⁵⁴ יצוין שהתוכנית הממשלתית של הסדרי Set Aside עוררה ביקורת לאורך השנים ובשל כך הוגשו נגדה מספר עתירות,⁵⁵ שהכניסו בה שינויים ועדכונים שונים, אך מעולם לא הובילו לביטולה.

2. בריטניה

חוק השוויון משנת 2010⁵⁶ חל על כל המעסיקים בבריטניה⁵⁷ הן בשוק הפרטי והן בגופים ציבוריים או גופים המבצעים פונקציה ציבורית⁵⁸. החוק קובע שעל מעסיקים לפעול למניעת הפליה של **קבוצות בעלות מאפיינים מוגנים** (Protected Characteristics, וראו פירוט להלן). בנוסף החוק מטיל חובה מוגברת וייחודית על המגזר הציבורי לקדם את השוויון והיחסים הטובים בין בעלי מאפיינים מוגנים לבין אחרים וזאת תחת הכותרת של "חובת השוויון בשירות הציבורי".⁵⁹ יובהר שהחוק קובע חובת שוויון כללית, אך אינו קובע חובה לנקוט בהעדפה מתקנת.

חוק השוויון קובע שקיימות תשע קבוצות בעלות "מאפיינים מוגנים" והם:⁶⁰ גזע (בכלל זאת צבע עור), לאום, או מוצא אתני; גיל; מין; נטייה מינית; שינוי מגדרי; נישואין או נישואין אזוריים; הריון או

⁵⁴ U.S. Small Business Administration, [8\(a\) Business Development program](#), Last accessed: 2 August 2020.

⁵⁵ כך לדוגמה, בית המשפט העליון הכריע שהקונגרס הפדרלי רשאי לעשות שימוש בסמכותו להוצאת כספים כדי לתקן עוולות עבר שבוצעו כנגד מיעוטים או גזעים (*Fullilove v. Klutznick*, 448 U.S. 448 (1980)). בפסק דין אחר של בית המשפט העליון נקבע שהתוכנית של set aside של העיר ריצ'מונד במדינת וירג'יניה אינה יכולה לחייב את קבלניה להעסיק בקבלנות משנה עסקים בבעלות מיעוטים משום שהדבר אינו חוקתי (*City of Richmond v. J.A. Croson Co.*, 488 U.S. 469 (1989)). בפסיקה מאוחרת יותר, קבע בית המשפט העליון שסיווג עסקים לפי קטגוריות גזע של בעליהם חייב להיעשות תחת הביקורת המחמירה ביותר, ושסיווג שכזה צריך להיות הצר ביותר גם בתוכניות ממשלתיות שנועדו לקדם העדפה מתקנת (*Adarand*) [\(Constructors, Inc. v. Peña](#), 515 U.S. 200 (1995)).

⁵⁶ [Equality Act, 2010](#).

⁵⁷ *Ibid*, Part 5, Section 39.

החוק חל על מעסיקים ללא קשר לגודלם, ולכמות העובדים שהם מעסיקים, ומבחינת החוק כל החובות שמוטלות על מעסיקים הן זהות בין כל סוגי המעסיקים.

Equality and Human Right Commission, [Employment Statutory Code and Practice](#), 2011, Section 1.20

⁵⁸ סעיף 149(2) לחוק השוויון קובע שאותן החובות שחלות על רשויות ציבוריות לפי החוק חלות גם על כל אדם שאינו רשות ציבורית אבל מפעיל סמכות ציבורית (Exercises public function). ניתן להקביל גופים המבצעים פונקציה ציבורית ל"גופים דו מהותיים" בדין הישראלי, כלומר גופים שהוקמו או התאגדו לפי כללי המשפט הפרטי, אך ממלאים תפקיד ציבורי על פי דין, או פונקציה ציבורית חיונית, או שיש להם זיקה מוסדית לגופים ציבוריים, או שהם עושים שימוש במשאבי ציבור, באופן שמצדיק החלה של דיני המשפט המנהלי גם עליהם. להרחבה ראו: אסף הראל, **גופים ונושאי משרה דו מהותיים**, תל אביב: לשכת עורכי הדין, 2008.

דוגמאות לגופים שכאלה בבריטניה כוללות: חברות מים, חברת הגז, חברת הרכבות, חברות אבטחה פרטיות המנהלות בתי כלא פרטיים, בתי חולים פרטיים המעניקים טיפולים מטעם מערכת הבריאות הציבורית, בתי אבות פרטיים המעניקים טיפול מטעם הרשות המקומית, וכן חברות פרטיות או קבליים פרטיים הפועלים בשירות הציבור.

Equalities Office, [Public sector: quick start guide to the public sector Equality Duty](#), 22 June 2011, P. 3, 7; Equality and Human Rights Commission, [Who does the Human rights act Apply to?](#), Last updated: 21 February 2020, Last accessed: 2 August 2020.

⁵⁹ [Equality Act, 2010, Part 11](#), Section 149.

סעיף 149 לחוק עיגן את חובת השוויון בשירות הציבורי (Public Sector Equality Duty). בקצרה, חובת השוויון מטילה על כל רשות ציבורית או גופים המפעילים סמכות ציבורית (ראו לעיל בהערת שוליים 58) חובה לשקול כיצד ההחלטות או המדיניות שלהם משפיעות על חברי קבוצות בעלות מאפיינים מוגנים. בין היתר, עליהם לשקול כיצד המדיניות מקדמת את השוויון, מפחיתה את ההפליה, או מעודדת יחסים טובים בין קבוצות בעלות מאפיינים מוגנים לבין קבוצות אחרות. להרחבה ראו:

Government Equalities Office, [Equality Act 2010: Public Sector Equality Duty – What do I need to know? A quick Start Guide for Public Sector Organizations](#), Last Updated: 30 June 2011.

[Equality Act, 2010](#), [Schedule 19](#).

להרחבה בנושא חובות המגזר הציבורי, ראו: אורלי אלמגור לוטן ודינה צדוק, [עידוד תעסוקה של עובדים מקבוצות המתאפיינות בת-ייצוג – סקירה משווה](#), מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 5 במאי 2011.

⁶⁰ [Equality Act, 2010, Section 4](#).

אימהות; מוגבלות; ודת.⁶¹ החוק קובע איסור הפליה בשל אחד מהמאפיינים המוגנים הללו במספר מקומות ושירותים ובהם גם במקום העבודה.⁶² בדומה לדירקטיבה האירופית שצוינה לעיל, חוק השוויון מפרט ארבעה סוגים של הפליה על רקע גזע.⁶³ הפליה ישירה; הפליה עקיפה; הטרדה; והפיכת אדם לקורבן.

החוק אוסר על מעסיקים⁶⁴ להפלות עובדים ומועמדים לעבודה בכל הקשור להליכי המיון לעבודה, תנאי ההעסקה, קידום, הכשרה, התנאים הפיזיים של העבודה, שירותים והטבות שניתנים לעובד, וכן בהליכי פיטורין. כך גם נאסר על מזמין עבודה להפלות עובד קבלן בכל הקשור לתנאי העבודה ולסביבת העבודה.⁶⁵ חוק השוויון מציג מספר הגנות עבור מעסיקים במקרה של טענות להפליה:⁶⁶ הגנת הדרישה התעסוקתית (Occupational Requirement)⁶⁷ חלה במקרה שבו לביצוע התפקיד יש דרישה מהותית הקשורה למוצא אתני. כך למשל, קו סיוע לנפגעי אלימות ביתית יוצאי אסיה, יכול לדרוש באופן סביר להעסיק עובדים יוצאי אסיה. הגנה נוספת היא הגנת הפעולה החיובית (Positive Action), החלה במקרה שבו ארגון נוקט בצעדים של העדפה מתקנת, שנועדו לעודד או לקדם עובדים או גיוס של עובדים ששייכים לקבוצת מיעוט שיש לה תת-ייצוג בארגון או שסובלת מעמדת נחיתות כלשהי.⁶⁸ הגנת ההצדקה האובייקטיבית (Objective Justification) חלה במקרים של הפליה עקיפה, שבהם יש הצדקה אובייקטיבית להפעלת מדיניות או נוהל באופן שעשוי להפלות אנשים בעלי מאפיינים מוגנים.⁶⁹

בנוסף, בבריטניה קיימים מספר גופים ממשלתיים הפועלים להקטנת אי השוויון של קבוצות בעלות מאפיינים מוגנים לפי חוק השוויון. בין היתר, גופים אלו גם מטפלים בנושאים של **מניעת הפליה על רקע גזעי במקום העבודה, ובהתאם לחוק השוויון.**

- **המשרד הממשלתי לשוויון (GEO)⁷⁰** – זהו המשרד המוביל לקידום מדיניות להקטנת פערים ואי השוויון של נשים וחברי קהילת הלהט"ב, וכן לקידום השוויון והקטנת ההפליה ביחס לכל האוכלוסיות בבריטניה. המשרד מעניק חסות ומממן גופים נוספים העוסקים בקידום השוויון כגון:⁷¹

⁶¹ Ibid, [Section 9](#).

⁶² Ibid, [Part 5, Chapter 1](#).

מקומות ושירותים נוספים שהחוק קובע שנאסר להפלות בהם כוללים: במוסדות חינוך, בשירותים ציבוריים, ברכישה או השכרה של רכוש, הפליה נגד צרכנים, ובחברות במועדון פרטי או התאגדות פרטית, או באיגוד מקצועי.

⁶³ [Equality Act, 2010, Chapter 2](#), Sections 13, 19, 26, 27; Equality and Human Rights Commission, [Race Discrimination](#), Last updated: 19 February 2020, Last accessed: 2 August 2020.

⁶⁴ בין המעסיקים שהחוק מפרט שהאיסורים שבו חלים עליהם ניתן להזכיר גם: פירמות בכל הקשור למועמדים להפוך לשותפים בפירמה, עורכי דין (Barristers) בכל הקשור לבחירת מתמחים, בעלי משרדים פרטיים (Personal Office), גופי הכשרה (Qualification Bodies), חברות כוח אדם (Employment Service Providers), ארגוני מסחר (Trade Organizations), ועוד. [Equality Act, 2010](#), Sections 42-60

⁶⁵ Ibid, Sections 39-41.

⁶⁶ Equality and Human Rights Commission, [Race Discrimination](#), Last updated: 19 February 2020, Last accessed: 2 August 2020.

⁶⁷ [Equality Act, 2010, Schedule 9](#), Part 1.

⁶⁸ Ibid, Part 11, [Chapter 2](#).

⁶⁹ Ibid, [Chapter 2](#), Sections 19(2)(d).

⁷⁰ The Government Equalities Office.

⁷¹ The Government Equalities Office, [About Us](#), Last Accessed: 4 August 2020.

○ **הנציבות לשוויון וזכויות אדם (EHRC)**⁷² - זהו גוף סטטוטורי ציבורי שאינו ממשלתי, שהוקם בשנת 2007, העוסק בזכויות אדם בבריטניה, ומהווה כתובת לגופים ציבוריים ועסקיים בנושאים אלו. הנציבות פועלת להקטנת הפליה, לקידום שוויון והזדמנויות שוות, ולהגנה על זכויות אדם. באופן יותר ממוקד, הנציבות אוכפת את חקיקה השוויון של קבוצות בעלות מאפיינים מוגנים וזאת באמצעות מתן ייעוץ והנחייה לאנשים פרטיים, מעסיקים וארגונים שונים, כתיבת דוחות הערכה של יעילות החקיקה, ונקיטת צעדים משפטיים כמו פנייה לערכאות במטרה לקבל פסקי דין עקרוניים המבהירים את החקיקה ומתן מענה במקרים של הפרת זכויות באופן משמעותי. הנציבות גם מפרסמת דפי מידע, מדריכים למעסיקים ולעובדים וכללי התנהגות בנוגע לזכויות וחובות שנקבעו בחוק השוויון.⁷³

○ **השירות לתמיכה וייעוץ בנוגע לשוויון (EASS)**⁷⁴ - שירות המעניק ייעוץ ותמיכה לאנשים בנושאים הקשורים לזכויות אדם. בין היתר, השירות מעניק ייעוץ ותמיכה לאנשים שחשו שנפגעו בשל הפליה על רקע גזעי במקום עבודתם.⁷⁵

● **היחידה לפערים על רקע גזעי (Race Disparity Unit)** - יחידה במשרד ראש הממשלה האחראית על איסוף, ניתוח ופרסום נתונים ממשלתיים על חוויותיהם של אנשים מרקעים אתניים שונים. היחידה אחראית להעניק ייעוץ ולגבש מדיניות במשרדי הממשלה במטרה להוביל שינוי במקום שבו קיימים פערים על רקע גזעי.⁷⁶ היחידה תומכת בפעילות המועצה לפערים על רקע אתני או גזעי (The Commission on Race and Ethnic Disparities). מועצה זו בוחנת נושאים של חוסר שוויון על רקע אתני או גזעי במגוון תחומים, בהם בחינוך, בבריאות ובתעסוקה, וזאת במטרה לקדם מדיניות חדשה שתסייע להקטנת הפערים בחברה.⁷⁷

במהלך שנת 2017 הוגש לממשלת בריטניה דוח מק'גרגור-סמית' שהוכן לבקשת הממשלה, העוסק בנושאים המשפיעים על פיתוחם כישורים וייצוגם של שחורים וקבוצות מיעוט אתניות במקום העבודה.⁷⁸ הדוח מצא שהללו נתקלים בהפליה ודעות קדומות בכל שלב בקריירה המקצועית שלהם, ולעיתים אף קודם לכן. כך למשל, הדוח מצא שבשנת 2015 רק כ-10% מכוח העבודה בבריטניה משייכים לקבוצת מיעוט אתנית או בעלי גוון עור שחור, והם מחזיקים רק בכ-6% ממשורות ההנהלה הבכירות, זאת בעוד ששיעורם של בני קבוצות אלה מתוך כלל האוכלוסייה בגיל התעסוקה (15-64) עמד בשנת 2016 על 14% וצפוי לעלות ל-21% בשנת 2051. עוד נמצא פער של כ-12% בשיעור ההעסקה של לבנים לעומת שחורים ובני קבוצות מיעוט אתניות, ובקבוצות מסוימות הפער אף גדול מכך. ממצא נוסף היה שרוב הסיכויים שעובד לבן יקודם לפני עובד מכל רקע אחר, גם אם כישוריו אינם עודפים. עוד נטען בדוח, שקידום ייצוג

⁷² The Equality and Human Rights Commission, [Who we are](#), Last Updated 9 June 2020; [What we do](#) Last updated: 26 July 2019; Last Accessed: 4 August 2020.

⁷³ The Equality and Human Rights Commission, [Equality Act guidance and Information](#), Last Updated 6 August 2018, Last Accessed: 4 August 2020.

⁷⁴ Equality Advisory and Support Service.

⁷⁵ Equality Advisory and Support Service, [About Us](#), [Advice and Support](#), Last Accessed: 4 August 2020.

⁷⁶ Race Disparity Unit, [About Us](#), Last Accessed: 4 August 2020.

⁷⁷ The Commission on Race and Ethnic Disparities, [About Us](#), Last Accessed: 4 August 2020.

⁷⁸ [Race in the workplace: The McGregor-Smith review](#), Published 28 February 2017.

שווייני ומלא לשחורים ולבני קבוצות מיעוט אתניות בשוק התעסוקה יכול לתרום לכלכלה הבריטית סכום שנתי של כ-24 מיליארד לירות סטרלינג,⁷⁹ סכום המקביל ל-1.3% מהתוצר המקומי הגולמי (GDP).

בדוח מק'גרגור-סמית' ניתנו 26 המלצות קונקרטיים לשינויים הנדרשים בשוק התעסוקה הבריטי, הן הפרטי והן הציבורי. בין המלצות ניתן לציין את אלה:

- כל החברות הנסחרות בבורסה ועסקים המעסיקים יותר מ-50 עובדים יפרסמו יעדי ייצוג הולם של מיעוטים לחמש השנים הבאות, ידווחו על מימוש יעדים אלו בכל שנה ויפרסמו את שיעור ההתפלגות של עובדי החברה לפי גזע ודרגת שכר.
- חקיקת חוק המחייב את כל החברות הנסחרות בבורסה ועסקים המעסיקים יותר מ-50 עובדים לפרסם דוחות כאמור.
- כל עסק המעסיק יותר מ-50 עובדים ימנה מנהל בכיר כאחראי על נושאי הגיוון הגזעי של כוח העבודה, וכן יש לקבוע שההערכה השנתית של כל מנהל בארגון תכלול מימוש יעדים הקשורים בגיוון גזעי בקרב העובדים.
- בעת גיוס עובדים יש לקבוע יעדי ייצוג הולם בקרב המועמדים, וכן לקבוע שהגורמים שאחראים על גיוס עובדים יבואו ממגוון רקעים תרבותיים כדי להקטין את השפעתן של דעות קדומות בהליך הגיוס.
- דרישה מכל הארגונים (ציבוריים ופרטיים) שעושים שימוש בקבלנים, לקבוע בתנאי המכרז ובחוזי ההתקשרות שהקבלן וקבלני המשנה יהיו מחויבים לגיוון אתני וגזעי בקרב עובדיהם.
- עידוד מעסיקים להפעיל תוכניות פנים ארגוניות של מתן חונכות וחסות על ידי מנהלים בכירים לעובדים בדרגות הנמוכות ובמיוחד כאלו הבאים מקבוצות מיעוט.

ממשלת בריטניה הגיבה לדוח מק'גרגור-סמית', וטענה שלמרות שהדוח מכוון בעיקרו לשוק התעסוקה הפרטי, השירות הציבורי ימשיך להוביל ולנקוט בפעולות שמטרתן להפוך את השירות הציבורי, והיכן שניתן גם את שוק התעסוקה הכללי, ליותר נגיש ומכליל ביחס לאוכלוסיות מרקעים שונים. את התייחסות הממשלה להמלצות הקונקרטיים של דוח מק'גרגור-סמית' ניתן לסכם בכך שהממשלה סברה שהשוק והמעסיקים הפרטיים הם אלו שמכירים בצורה המיטבית את צרכיהם ויכולותיהם. לטענת הממשלה, אין זה הזמן לכפות חקיקה של ייצוג הולם וגיוון אתני על השוק הפרטי, אלא לאפשר לו לפנות למגוון השירותים הממשלתיים בכדי שאלו יוכלו לסייע למעסיקים ולתמוך בהם בנושאים אלו. עוד נכתב בתגובת הממשלה, כי היא מעודדת את כל המעסיקים לאמץ את ההמלצות שבדוח וזאת כדי שמקומות עבודה יכלילו מגוון רחב יותר של אוכלוסיות. הממשלה הזכירה שהיא החליטה בתוכנית העבודה לשנת 2017 עבור השירות הממשלתי להפוך את השירות הממשלתי למעסיק המוביל בבריטניה מבחינת המגוון האנושי המועסק בו. בסיכום התגובה הממשלתית נאמר כי "הממשלה תמשיך לפקח על האופן שבו דברים יתפתחו בעקבות הדוח והמלצותיו בשנה העוקבת לפרסומו, ותנקוט בצעדים במקומות שבהם צעדים אלו נדרשים".⁸⁰

בדוח משנת 2018 של הנציבות לשוויון וזכויות אדם (EHRC – ראו לעיל), הציגה הנציבות תוצאות מחקר שהיא ביצעה לאור האסטרטגיה שאותה היא מנסה לקדם במטרה להקטין פערי שכר בבריטניה. במסגרת

⁷⁹ כ-109 מיליארד ש"ח לפי שער ההמרה בתאריך פרסום הדוח באתר ממשלת בריטניה ב-28 בפברואר 2017. בנק ישראל, [המרת מט"ח](#), תאריך כניסה: 4 באוגוסט 2020.

⁸⁰ Department for Business, Energy & Industrial Strategy, [Government Response to Baroness McGregor-Smith](#), Published 28 February 2017.

הדוח, הנציבות קוראת למעסיקים לפרסם בהתנדבות נתונים על פערי שכר של עובדים המשתייכים לקבוצות אתניות או בעלי מוגבלויות. עם זאת, במחקר שביצעה הנציבות צוין שמעט מאוד מעסיקים אוספים נתונים על מוצאם האתני של עובדיהם, בין היתר בגלל שהדבר נחשב למידע שיש בו רגישות ועובדים אינם ששים לשתף פעולה. לפיכך, הנציבות המליצה לממשלת בריטניה ליצור מערכת אחידה לדיווח נתונים וכן לנסח הנחיות ברורות עבור מעסיקים לגבי אופן איסוף הנתונים, סיווגם ומעקב אחריהם, זאת בסיוע הרשות הלאומית לסטטיסטיקה. כמו כן, הומלץ שעל סמך אותה מערכת איסוף נתונים, הממשלה תדרוש מכל המעסיקים בבריטניה שמעסיקים יותר מ-250 עובדים לדווח על הליכי גיוס, שימור וקידום עובדים בעלי מוגבלויות או מקבוצות מיעוט אתניות. לבסוף הומלץ, שהממשלה תדרוש מכל המעסיקים בבריטניה לפרסם תוכנית עבודה עם תאריכי יעד ברורים, שבמסגרתה הם יספקו הסברים לגבי הנתונים שנאספו ויפרטו כיצד בכוונתם לשפר את ייצוגן של אותן אוכלוסיות.⁸¹

3. גרמניה

החוקה הפדרלית הגרמנית קובעת את עקרון שוויון הזכויות בפני החוק ואיסור הפליה על רקע מין, הורות, גזע, שפה, מוצא, אמונה, דת או דעה פוליטית או בשל מגבלה כלשהי.⁸²

באוגוסט 2006 נכנס לתוקף **החוק הכללי בנוגע ליחס שווה** (להלן בפרק זה: החוק),⁸³ והוא מהווה הטמעה לתוך החקיקה הפדרלית הגרמנית של ארבע הדירקטיבות של האיחוד האירופי העוסקות באיסורי הפליה (וראו לעיל בהערת שוליים 16). מטרת החוק היא למנוע הפליה נגד אדם על רקע אחת משש הקטגוריות החברתיות הבאות: גזע או מוצא אתני, מגדר, אמונה או דת, מוגבלות, גיל או נטייה מינית.⁸⁴ יצוין שהחוק גם אוסר במפורש הפליה של אדם על רקע שילוב של מספר קטגוריות כמו למשל מוצא אתני, מגדר ומוגבלות אלא אם כן ניתן להצדיק או להחריג את כל אחת ואחת מהקטגוריות הללו מאיסור ההפליה בהתאם להגנות בחוק (כפי שיפורט להלן).⁸⁵ איסור ההפליה חל במגוון תחומים ובהם: בתעסוקה - הן בהליכי הגיוס לעבודה והן בתנאי ההעסקה או חברות באיגוד עובדים או איגוד מקצועי; בחינוך; במתן שירותים ואספקת טובין ובתחום הדיור.⁸⁶

להבדיל מהדירקטיבות האירופיות, החוק מגדיר חמישה סוגים של הפליה נגד אדם בשל השתייכותו לאחת מהקטגוריות החברתיות המוגנות: ראשית, **הפליה ישירה**, כלומר כאשר אדם מקבל יחס פחות טוב בהשוואה לאדם אחר באותה הסיטואציה בשל השתייכותו לאחת משש הקטגוריות החברתיות; שנית, **הפליה עקיפה**, כלומר כאשר קיימת מדיניות או נוהל הנחזים להיות ניטרליים אך גורמים לאדם להיות בנחיתות לעומת אחרים בשל השתייכותו לאחת משש הקטגוריות החברתיות; שלישית, **הטרדה**, שיכולה להיחשב כהפליה כאשר התנהגות בלתי רצויה מתרחשת כלפי אדם במטרה לפגוע בכבודו ויוצרת סביבה מאיימת, עוינת, משפילה או פוגענית וזאת על רקע השתייכותו לאחת משש הקטגוריות החברתיות; רביעית, **הטרדה מינית** תיחשב הפליה כאשר התנהגות בלתי רצויה בעלת אופי מיני (בכלל זאת בקשות מיניות, הערות בעלות אופי מיני, מגע פיזי מיני או הצגת תמונות פורנוגרפיות) מתרחשת במטרה לפגוע בכבודו של אדם ויוצרת סביבה מאיימת, עוינת, משפילה או פוגענית, וזאת על רקע השתייכותו לאחת משש הקטגוריות החברתיות; ולבסוף, **הוראה להפלות אדם** בשל השתייכותו לאחת מהקטגוריות החברתיות,

⁸¹ Equality and Human Rights Commission, [Measuring and Reporting on Disability and Ethnicity Pay Gaps](#), August 2018.

⁸² [Basic Law for the Federal Republic of Germany](#), Article 3(3) – Equality Before the Law.

⁸³ Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - [General Act on Equal Treatment](#) (English Translation).

⁸⁴ [General Act on Equal Treatment, Section 1](#).

⁸⁵ Ibid, [Section 4](#).

⁸⁶ Ibid, [Section 2](#).

זאת במיוחד במקום העבודה כאשר אדם מורה לעובד להתנהל באופן שמפלה או עלול להפלות עובד אחר בשל השתייכותו לאותה קבוצה.⁸⁷

החוק אוסר על אפליית עובדים על רקע אחד מהמאפיינים שהוזכרו לעיל, וקובע שכל סעיף בחוזה שיש בו הפליה שכזו בטל מעיקרו. על מעסיקים נאסר לפרסם מודעות דרושים שיש בהן הפליה ועליהם להימנע מהפליה בהליכי מיון מועמדים לתפקיד כלשהו. עוד נאסר על מעסיקים להפלות בין עובדים שונים, ובמקרה שעובד הופלה הוא רשאי להגיש תביעת פיצויים בתוך חודשיים וכן לדרוש צו מניעה להסרת המגבלה שהובילה לאפלייתו.⁸⁸ בנוסף, העובד רשאי להגיש תלונה על הפליה אצל מעסיקו **ביחידה לקבלת תלונות בגין הפליה שכל חברה בגרמניה חייבת להקים**, או להתלונן אצל הרשויות (כגון הסוכנות הפדרלית למניעת הפליה, וראו פירוט להלן). כמו כן, מעסיקים מחויבים לוודא שלא מתרחשת הפליה בארגונם, וחובה עליהם לנקוט בצעדים נגד עובדים שמפלים עובדים אחרים, החל מהעברתם של העובדים המפלים לתפקיד אחר ועד לפיטוריהם. החוק מטיל חובה על מעסיקים להגן על עובדיהם מהפליה על ידי צדדים שלישיים כמו למשל לקוחות של החברה.⁸⁹ עם זאת, החוק מספק הגנה למעסיקים במקרים שבהם ההפליה נדרשת מטבעו של התפקיד או בשל סיבות דתיות. כך למשל, בית ספר דתי רשאי לדרוש מידה מסוימת של זיקה לאותה הדת מצד אנשי הצוות המועסקים בו.⁹⁰ עוד נקבע בחוק, שאסור למעסיק לפגוע בעובד אשר עומד על זכויותיו לפי החוק וטוען שהופלה לרעה, או בעובד אחר שעומד לצידו.⁹¹

יצוין שהחוק קובע שבמקרה של סכסוך הנובע מטענה להפליה, אם הצד הטוען להפליה מצליח לבסס מסכת עובדתית שממנה ניתן להניח שהוא אכן הופלה בניגוד לחוק, נטל ההוכחה עובר לצד השני להוכיח שלא בוצעה הפליה בניגוד לחוק. כמו כן, החוק מתיר לארגונים נגד הפליה (Anti-Discrimination Organizations) הפועלים ללא כוונת רווח לייעץ משפטית ולייצג בבתי משפט אנשים בעמדת נחיתות הטוענים שהופלו בניגוד לחוק.⁹²

החוק קובע כי תוקם **סוכנות פדרלית למניעת הפליה (FADA)**.⁹³ הסוכנות אחראית לקבל תלונות על הפליה ולסייע לפונים אליה לעמוד על זכויותיהם. סיוע זה כולל מתן מידע וייעוץ לגבי זכויותיו של אדם והצעדים המשפטיים העומדים לרשותו או עזרה למציאת פשרה בין הצדדים המעורבים מחוץ לכותלי בית המשפט.⁹⁴ הסוכנות מעניקה ייעוץ חסוי ללא תשלום, מפרסמת מידע באינטרנט ועלוני זכויות, מסייעת לאנשים למצוא מרכז ייעוץ בקרבת מקום מגוריהם, עוסקת בביצוע מחקרים בנושא הפליה ומגישה אותם בצד דוחות שנתיים לפרלמנט הפדרלי הגרמני.⁹⁵

⁸⁷ Ibid, [Section 3](#).

⁸⁸ במקרה של מועמד לעבודה שהופלה לרעה, סכום הפיצויים יעמוד על סכום השווה לשלוש משכורות בתפקיד שעליו התמודד המועמד. Ibid, [Section 15](#).

למרות שאין בחוק קביעה מה העונש על אפליית אדם על רקע השתייכותו ליותר מקטגוריה אחת, כמו מוצא אתני ומגדר, לפי חוקי העבודה הוא יהיה זכאי לפיצויים מוגברים.

Federal Anti-Discrimination Agency, [Guide to the General Equal Treatment Act – Explanations and Examples](#), November 2010. P. 21.

⁸⁹ [General Act on Equal Treatment, Section 11, 12, 13](#).

⁹⁰ Ibid, [Section 8, 9](#).

⁹¹ Ibid, [Section 16](#).

⁹² Ibid, [Sections 22-23](#).

⁹³ Ibid [Section 25](#); [Federal Anti-Discrimination Agency](#), Last Accessed: 5 August 2020

⁹⁴ Ibid, [Section 27](#).

⁹⁵ Federal Anti-Discrimination Agency, [About Us](#), Last Accessed: 5 August 2020.

כאמור, הסוכנות הפדרלית למניעת הפליה מפרסמת עלוני זכויות, במגוון שפות ולמגוון קהלים.⁹⁶ כך למשל, בעלון זכויות באנגלית המיועד לפליטים ולמהגרים חדשים מוסברות בשפה פשוטה זכויותיהם הנובעות מהחוק הכללי בנוגע ליחס שווה במגוון תחומים ונושאים, ומובהר להם כי "כאשר אדם אחד מקבל יחס פחות טוב לעומת אחר בשל מגבלתו או מוצאו, התנהגות זו אסורה בגרמניה". עוד מוסבר, כי מלבד במקרים חריגים שבהם יש הצדקה אובייקטיבית להבחנה מותרת, החוק מגן על אנשים מהפליה במקרים שונים, לרבות בתחום התעסוקה, ובכלל זה, בעת הגשת מועמדות לעבודה, בשכר, בתנאי העבודה, בקידום המקצועי ובסיום ההעסקה. עלון הזכויות מתאר מקרים שבהם מהגרים ופליטים עלולים להיתקל באופן מיוחד בהפליה אסורה, ובהקשר זה צוין, למשל, כי לאנשים בעלי שמות זרים יש סיכוי גדול יותר שלא להיות מוזמנים לראיון עבודה, וכי לנשים מוסלמיות החובשות כיסוי ראש יש סיכוי גדול שלא להתקבל לעבודה.⁹⁷

בתחילת שנת 2011 החלה הסוכנות הפדרלית למניעת הפליה במסע פרסום "לתמיכה בחברה ללא הפליה", שבמסגרתו הסוכנות תומכת במרכזי ייעוץ בכל רחבי המדינה, תוך הגברת שיתוף הפעולה עם המדינות (Laender) והרשויות המקומיות. כחלק משיתוף הפעולה האמור, המדינות חותמות על הצהרה פומבית שבה הן מתחייבות לפעול בתקיפות נגד הפליה, לשפר את שירותי הייעוץ ולפתח אסטרטגיות משותפות להילחם בהפליה.⁹⁸

כדי לקדם אוכלוסייה עם רקע של הגירה בחברה, בכלל, ובשוק התעסוקה, בפרט, הקימה ממשלת גרמניה בשנת 1978 את **הנציבות להגירה, פליטים ושילוב**, וזאת במטרה לעודד את שילובם בגרמניה של מהגרי עבודה, כמו למשל יוצאי טורקיה. הנציבות מסייעת לממשלה הפדרלית לפתח מדיניות לשילוב מהגרים ולקידום דו-קיום בין כל אזרחי גרמניה. לאורך השנים, ובמיוחד מאז תחילת שנות האלפיים, הכריזה ממשלת גרמניה על תכניות לאומיות לשילוב מהגרי עבודה שהשתקעו בגרמניה, בין השאר באמצעות תמיכה פרטנית במהגרים צעירים, שיפור הליכי ההכרה בתארים זרים של מהגרים, והגברת שיעור המהגרים בשירות הציבורי, הפדרלי והמדינתי. בתוכנית הפדרלית משנת 2010, נקבע, בין השאר, כי יתוגברו קורסי השפה, החינוך האזרחי, וההכשרה המקצועית. בשנת 2016 קבע הקבינט הפדרלי "מדיניות דו-סטריית" חדשה בין המדינה לבין מבקשי מקלט שישתתפו בתוכנית וזאת על בסיס גישה של תמיכה ודרישה (Support and Demand),⁹⁹ שלפיה גרמניה תציע תמיכה, הכשרה והצעות עבודה למבקשי מקלט עוד טרם קבלת החלטה בבקשת המקלט שלהם, ותאפשר להם אישור עבודה זמני ושמירה על מעמדם החוקי כל עוד הם בקורסי הכשרה, בנוסף לסיוע נרחב יותר בהשתתפות בקורסים ללימוד גרמנית. בתמורה להשתתפות בתוכנית יידרש מאמץ משמעותי של אותם מבקשי מקלט להשתלב בחברה ובשוק התעסוקה, כמתבטא למשל במחויבות לגור באזורים מסוימים כדי לקדם את שילובם בחברה.¹⁰⁰

⁹⁶ כך למשל, באחת החוברות המוקדמות שהסוכנות פרסמה עוד ב-2010, הוסבר באנגלית החוק הכללי בנוגע ליחס שווה. וראו:

Federal Anti-Discrimination Agency, [Guide to the General Equal Treatment Act – Explanations and Examples](#), November 2010.

⁹⁷ Federal Anti-Discrimination Agency, [Protection against Discrimination in Germany – A Guide for Refugees and New Immigrants](#), November 2019.

⁹⁸ Federal Anti-Discrimination Agency, [Declaration of Intent on the Protection Against Discrimination](#), Date of Issue: 23 June 2017, Last Accessed: 5 August 2020.

⁹⁹ תכנית זו עוגנה בשנת 2016 בחוק האינטגרציה, ראו: [The Integration Act \(Integrationsgesetz\), 2016](#). (In German)

¹⁰⁰ Federal Ministry of Labor and Social Affairs, [The Integration Act](#), Last updated 7 July 2016, Last Accessed: 4 August 2020.

4. פינלנד

בתחילת שנת 2014 נכנס לתוקפו חוק חדש לאיסור הפליה (להלן בפרק זה: החוק),¹⁰¹ שמטרתו לקדם שוויון, למנוע הפליה, ולספק לאנשים שהופלו לרעה הגנה רחבה יותר. החוק חל גם על פעילות ציבורית וגם על פעילות פרטית, אך לא על חיי המשפחה או הדת.¹⁰² החוק מטיל חובה על רשויות המדינה, מערכת החינוך ועל מעסיקים לפעול כדי לממש את עקרון השוויון. **מעסיקים צריכים לפתח תנאי עבודה ושיטות לגיוס עובדים שיממשו את עקרון השוויון, ועל ארגונים שמעסיקים יותר מ-30 עובדים חלה חובה לפרסם את הצעדים שבהם הם נוקטים לקידום השוויון, ואף לדון עם עובדיהם על יעילותם של צעדים אלו.**¹⁰³

החוק קובע איסור הפליה כנגד אדם על בסיס גיל, מוצא, לאום, שפה, דת או אמונה, דעה, פעילות פוליטית, פעילות בארגון עובדים, קשרים משפחתיים, מצב בריאותי, מוגבלות, נטייה מינית או כל מאפיין אישיותי אחר. עם זאת, החוק מתיר העדפה מתקנת לקידום שוויון בפועל.¹⁰⁴ בדומה לדירקטיבות האירופיות, החוק קובע כמה סוגים של הפליה:

- **הפליה ישירה**, שמתרחשת אם על בסיס מאפייניו של אדם הוא מקבל יחס שונה מכפי שהיה מקבל אדם אחר באותה הסיטואציה.¹⁰⁵ עם זאת, החוק קובע כהגנות מקרים שבהם יחס שונה לאנשים שונים לא ייחשב כהפליה אם הדבר נובע מהוראות חקיקה כלשהי או שהוא נעשה למטרה ראויה (Acceptable Objective) והאמצעים להשגת המטרה הם מידתיים. בנוסף, החוק מאפשר להצדיק יחס שונה בתחום התעסוקה או מתן השירותים, אם אותו היחס מבוסס על דרישה אמיתית הקשורה לסוג המטלות או השירותים הניתנים והיחס השונה הוא מידתי ונועד להשיג מטרה לגיטימית.¹⁰⁶
- **הפליה עקיפה**, שמתרחשת במקרים שבהם כלל, קריטריון או פרקטיקה נחזים להיות ניטרליים בעוד שבפועל הם גורמים לאנשים בעלי מאפיינים מסוימים להיות בעמדת נחיתות, אלא אם כן לכלל, לקריטריון או לפרקטיקה יש מטרה לגיטימית והדרך להשיגה היא מידתית וראויה.¹⁰⁷
- **הטרדה**: פגיעה בכוונה או בפועל בכבודו של אדם, כאשר ההתנהגות שגרמה לה נובעת ממאפייניו של הנפגע, והיא התנהגות משפילה, מאיימת, עוינת או כזו היוצרת סביבה פוגענית כלפי אותו אדם. כמו כן, פעולותיו של מעסיק ייחשבו כהפליה אם נודע לו שאחד מעובדיו היה קורבן של הטרדה והוא לא נקט בצעדים כדי להפסיק ולמנוע אותה.¹⁰⁸
- **מניעת תנאים סבירים** תיחשב כהפליה כאשר גורם כלשהו לא מוודא שלאדם בעל מוגבלות יש תנאים סבירים כדי שיוכל לקבל שירות, חינוך, עבודה, טובין או לבצע את עבודתו.¹⁰⁹
- **הוראה להפלות**.

¹⁰¹ [Non-Discrimination Act](#) (1325/2014) (In English).

¹⁰² Ibid, Sections 1-2.

¹⁰³ Ibid, Sections 5-7.

¹⁰⁴ Ibid, Sections 8-9.

¹⁰⁵ Ibid, Section 10.

¹⁰⁶ Ibid, Sections 11-12.

¹⁰⁷ Ibid, Section 13.

¹⁰⁸ Ibid, Section 14.

¹⁰⁹ Ibid, Section 15.

בנוסף, החוק קובע שאסור להפוך אדם לקורבן (Victimized) או להתנהג כלפיו בצורה שלילית רק בגלל שעמד על זכויותיו או נטל חלק בהליכים לפי החוק. עוד נאסר על מעסיקים לפרסם מודעות דרושים שאינן תואמות את הוראות החוק.¹¹⁰ אדם שהופלה לרעה או הפך לקורבן בשל מעורבותו בהליכים לפי החוק זכאי לפיצויים שייקבעו באופן פרופורציונאלי לחומרת המעשה.¹¹¹ עוד קובע החוק, שאם אדם המגיש תביעה בעילה של הפליה מציג מסכת עובדתית שממנה ניתן להניח שאכן בוצעה הפליה אזי נטל ההוכחה עובר לנתבע להוכיח כי לא בוצעה הפליה אסורה.¹¹²

מכוח החוק הוקמה **נציבות לתלונות הציבור נגד הפליה** (Non Discrimination Ombudsman),¹¹³ שתפקידיה כוללים, בין השאר, מתן סיוע לקורבנות הפליה וליווי בהליך הגשת התלונה; מתן המלצות למניעת הפליה וקידום השוויון; ונקיטת צעדים ליישוב סכסוכים הקשורים לחוק. מכוח החוק גם הוקם **בית דין לאי-הפליה ושוויון**, שסמכויותיו כוללות אישור הסכמי פשרה במקרים של תלונה על הפליה ופרסום פרשנות לחוק לבקשת הנציבות או בית משפט אחר. בית הדין מוסמך גם להוציא צווי מניעה ולהטיל קנסות.¹¹⁴

יצוין כי ממשלת פינלנד גם מקדמת מדיניות ממשלתית לשילוב חברתי של מהגרים ומבקשי מקלט, זאת לאור חוק מ-2010 לקידום שילובם של מהגרים¹¹⁵, שנועד להקל על מהגרים להשתלב בחברה הפינית, ולקדם שוויון ואי-הפליה בין קבוצות אוכלוסייה שונות. כך למשל, התוכנית האסטרטגית לשנים 2016 עד 2019 מתמקדת בארבעה תחומים: ניצול היתרונות התרבותיים, הידע וההשכלה שמביאים איתם מהגרים לפינלנד בכדי להגביר את החדשנות בחברה הפינית; הגברת השילוב החברתי של מהגרים באמצעות קידום צעדים חוצי-מגזרים כמו שיפור שירותי תרגום ומעורבות רבה יותר של רשויות מקומיות; הגברת שיתוף הפעולה בין הממשלה המרכזית לרשויות המקומיות בקליטה ושילוב של מהגרים; וקידום תרבות שיח לאומית הומאנית שלא תסכים לסבול גזענות. כמו כן, נקבע בתוכנית שעל משרדי השירותים המקומיים לשילוב מהגרים להכין תכניות אישיות לכל מהגר במטרה לסייע לשילובו החברתי, וכי השתתפות בתכנית היא חובה שחלה על מהגרים, לרבות השתתפות בקורסי שפה, קורסי אזרחות, והכשרה מקצועית.¹¹⁶

5. שוודיה

בינואר 2009 נכנס לתוקפו חוק נגד הפליה (Act on Discrimination, להלן בפרק זה: החוק)¹¹⁷ שהחליף את חוק שוויון ההזדמנויות שקדם לו. החוק קובע שהפליה מתרחשת כאשר אדם זוכה ליחס פחות טוב לעומת אחר או כאשר כבודו נפגע על רקע השתייכות לקבוצה אתנית, דתית או בעלת אמונה אחרת, מוגבלות, גיל, מגדר, נטייה מינית או טרנסג'נדריות.¹¹⁸ בדומה לדירקטיבות האירופיות ולחוקים בבריטניה, בגרמניה

¹¹⁰ Ibid, Sections 16-17.

¹¹¹ Ibid, Sections 23-24.

¹¹² Ibid, Section 28.

¹¹³ לאתר הנציבות באנגלית ראו: [Non Discrimination Ombudsman](#), Last Accessed: 7 September 2020.

¹¹⁴ [Non-Discrimination Act](#) (1325/2014), Sections 18-22.

¹¹⁵ [Act on the Promotion of Immigrant Integration](#) (1386/2010) (In English).

¹¹⁶ The Ministry of Economic Affairs and Employment, [Government Integration Program for 2016–2019 and Government Resolution on a Government Integration Program](#), 2016; European Commission, [Governance of Migrant Integration in Finland](#), Last updated: 25 November 2019, Last Accessed: 4 August 2020.

¹¹⁷ [The new Swedish Act on Discrimination \(prop 2007/08:95\)](#) (In Swedish); [Discrimination Act, 2008:567](#) (In English).

¹¹⁸ [Discrimination Act, 2008:567](#), Chapter 1, Section 5; Equality Ombudsman, [Protected Grounds of Discrimination](#), Last Updated: 4 December 2017, Last Accessed: 24 August 2020.

ובפינלנד, כפי שנסקרו לעיל, גם החוק בשוודיה אוסר על סוגים שונים של הפליה ובהם: ¹¹⁹ הפליה ישירה או עקיפה, הטרדה או הטרדה מינית על רקע אחד מהמאפיינים האמורים, מתן הוראה להפלות, ובהתייחס לבעלי מוגבלות החוק אוסר על נגישות בלתי מספקת.

בכל הנוגע לתחום התעסוקה, החוק אוסר על מעסיקים להפלות לא רק עובדים קבועים וזמניים אלא גם את מי שהגיש מועמדות לעבודה, נמצא בהתמחות או בהכשרה. ¹²⁰ עוד נקבע, שעל המעסיק חלה חובה לחקור מקרי הפליה אם נודע לו שעובד, מתמחה או עובד זמני חש שהוא היה קורבן להטרדה או הטרדה מינית הקשורים למקום העבודה, ולנקוט בצעדים הנדרשים באופן סביר כדי למנוע הישנות מקרים כאלו. ¹²¹ על-פי החוק, למועמד לעבודה, לקידום או לתוכנית הכשרה יש זכות לקבל בכתב מידע מהמעסיק לגבי ההכשרה והכישורים של אותו אדם שכן נבחר לעבודה, לקידום או לתוכנית ההכשרה. ¹²² בנוסף, נאסר על מעסיק לנקום בעובד, מועמד לעבודה, מתמחה או עובד זמני שהתלונן או הסב את תשומת הלב לכך שבוצעה הפליה בניגוד לחוק, או לנקום בעובד שהשתתף בחקירה על הפליה בניגוד לחוק. ¹²³

יצוין שפרק שלם בחוק עוסק בחובת המעסיק לנקוט "בצעדים אקטיביים" כדי למנוע הפליה במקום העבודה ולקדם שוויון זכויות והזדמנויות. במסגרת זו, עליו לחקור ולנתח את המצב הקיים בארגון, לנקוט בצעדים הנדרשים ולהעריך את תוצאותיהם, כל זאת ביחס לתנאי עבודה, שכר וההעסקה; נהלי גיוס וקידום עובדים; הכשרה והדרכה; ודרכים לשלב בין תעסוקה להורות. בנוסף, על המעסיק לקדם איזון מגדרי בקרב עובדיו בכל דרגות הארגון, לנסח ולהעריך את הנהלים במקום העבודה שנועדו למנוע הטרדה, הטרדה מינית או נקמה בעובדים; לבצע סקרי שכר שנתיים (Annual pay surveys) ולהשוות את השכר בין גברים לנשים המבצעים תפקידים דומים. החוק קובע כי ארגונים המעסיקים 25 עובדים ויותר נדרשים לתעד את כל הצעדים האקטיביים שהם נוקטים בהם, מעסיקים שלהם 10-24 עובדים צריכים לתעד את סקרי השכר השנתיים שביצעו, ואילו מעסיקים שלהם פחות מ-10 עובדים אינם נדרשים לתעד את הצעדים האקטיביים שהם נוקטים בהם, אך הם עדיין מחויבים לבצע אותם. לבסוף, החוק קובע שאת הצעדים האקטיביים הללו, על המעסיק לבצע בשיתוף פעולה עם העובדים או נציגות שלהם. ¹²⁴

מעסיק שהפלה בניגוד לחוק עשוי להידרש לשלם פיצויים בגין אובדן הכנסות שנגרמו כתוצאה מהתנהלותו וזאת לבד ממקרים של קידום בעבודה או מועמדות לעבודה. ¹²⁵ יצוין שהחוק קובע שבמקרה שאדם התובע בעילת הפליה בלתי חוקית מדגים נסיבות שמעלות תשתית להפליה, נטל ההוכחה עובר לנתבע להוכיח שההפליה לא התרחשה. ¹²⁶ הפיצויים שעל בית המשפט לפסוק צריכים להיות גם בעלי אופי הרתעתי כדי לעודד אי-הפליה בחברה. ¹²⁷

¹¹⁹ [Discrimination Act, 2008:567](#), Chapter 1, Section 4; Equality Ombudsman, [What is Discrimination?](#), Last Updated: 22 August 2018, Last Accessed: 24 August 2020.

¹²⁰ [Discrimination Act, 2008:567](#), Chapter 2, Section 1.

¹²¹ Ibid, Chapter 2, Section 3.

¹²² Ibid, Chapter 2, Section 4.

¹²³ Ibid, Chapter 2, Section 18.

¹²⁴ Ibid, Chapter 3, Sections 1-14; Equality Ombudsman, [Active Measures](#), Last Updated: 22 August 2018, Last Accessed: 24 August 2020.

¹²⁵ [Discrimination Act, 2008:567](#), Chapter 5, Section 1.

¹²⁶ Ibid, Chapter 6, Section 3.

¹²⁷ Equality Ombudsman, [What is Discrimination?](#), Last Updated: 22 August 2018, Last Accessed: 24 August 2020.

החוק איחד יחדיו מספר נציבויות שהיו קיימות קודם לכן לנציבות אחת, והיא הנציבות לתלונות הציבור בנוגע לשוויון (Equality Ombudsman).¹²⁸ לפי החוק, הנציבות אחראית לפקח על הציות לחוק השוויון, לפעול לכך שהפליה האסורה בחוק לא תתרחש, ולקדם שוויון זכויות והזדמנויות לכל. בנוסף, החוק קובע שהנציבות תפעל ליידע,¹²⁹ לחנך, לקיים דיונים ולהיות בקשר עם סוכנויות ממשלתיות שוודיות, מיזמים, ארגונים ואנשים פרטיים; תעקוב אחר התפתחויות בינלאומיות ותעמוד בקשר עם ארגונים בינלאומיים; תעקוב אחר מחקרים עדכניים; תציע לממשלה תיקוני חקיקה או אמצעים אחרים נגד הפליה;¹³⁰ ותיזום צעדים נוספים הנדרשים למאבק בה.¹³¹ לנציבות ניתנה סמכות להוציא למעסיק דרישה לביצוע הוראות החוק במקרה שהוא לא מקיימן, ואף להטיל עליו קנס כספי. ערעור על קנס שהוטל על מעסיק יש להגיש למועצה נגד הפליה.¹³² עוד הוענקו לנציבות סמכויות לפקח ולחקור מעסיקים וכל גורם אחר, בין אם לאור תלונה שהתקבלה בנציבות ובין אם לאור פרסומים בתקשורת על מקרה של הפליה, להפיק חוות דעת בלתי מחייבת במקרים של הפרת חוק פוטנציאלית, וכן לייצג נפגעי הפליה בעיקר במקרים שיש בהם עניין ציבורי. כך למשל, במקרה שהנציבות בחרה לייצג אישה מוסלמית בטענה שהיא הופלתה במקום העבודה בשל דרישתו של המעסיק שיש לברך כל לקוח בלחיצת יד, בעוד שאמונתה הדתית אינה מתירה לה לגעת בגברים זרים. במקרה זה טענת ההפליה התקבלה בבית המשפט. במהלך שנת 2018 יצאה הנציבות במסע פרסומי נרחב להגברת המודעות של מעסיקים לחובותיהם לפי החוק לגבי הצורך לנקוט בצעדים אקטיביים כדי למנוע הפליה ולקדם שוויון זכויות והזדמנויות. בנוסף הקימה הנציבות אתר אינטרנט שנועד להדריך את המעסיקים בנושאים אלו.¹³³

יצוין בנוסף, כי החל משנות ה-70 של המאה ה-20 קידמה ממשלת שוודיה תוכניות שונות לאינטגרציה של קבוצות אוכלוסייה בעלות רקע של הגירה. בשנת 2007 הממשלה הקימה את המשרד לאינטגרציה ושוויון מגדרי, וביצעה רפורמה גדולה בכל התוכניות שהיו קיימות לפני כן שעסקו בשילוב קבוצות אלו. בשנת 2008 הממשלה החליטה על תוכנית חדשה שמטרתה הייתה להגביר את ההיצע לעבודה והביקוש לה בקרב חברי קבוצות בעלות רקע של הגירה, ולהגביר את השוויון בבתי הספר, בעיקר באמצעות סיוע מוגבר וממוקד למהגרים בשנתיים הראשונות שלהם במדינה, למשל על ידי שילובם בעבודות בסבסוד ממשלתי והשתתפותם בקורסי שפה. לאחר בחירות 2014, הממשלה החדשה פירקה את המשרד לאינטגרציה ושוויון מגדרי, ושילובם של מהגרים הפך להיות חלק ממדיניות עבודה כללית, על בסיס התפיסה שלפיה מהגר שקיבל מעמד תושב בשבדיה צריך להיות כפוף לאותם הכללים שכל שאר האזרחים כפופים להם. עם זאת, הממשלה קידמה תוכנית לאינטגרציה של מהגרים חדשים והקצתה לכך סכום של כ-200 מיליון יורו,

¹²⁸ חלק מסמכויותיה מוסדרות בחוק נציבות השוויון Act concerning the Equality Ombudsman (2008: 568).

¹²⁹ כך למשל מפרסמת הנציבות עלון הסברה בנושא חובותיהם של מעסיקים בנקיטת צעדים אקטיביים למניעת הפליה וקידום השוויון במקום העבודה, וראו:

Equality Ombudsman, [Employers' Responsibility for taking Active Measure](#), Last Accessed: 24 August 2020.

¹³⁰ במהלך שנות ה-2000 ביצעה הנציבות נגד הפליה אתנית (שהוחלפה בשנת 2009 על ידי הנציבות בנוגע לשוויון) מספר מחקרים לגבי מצבם של מיעוטים שונים בשבדיה בתחומים כגון תעסוקה, חינוך ומגורים. שלושה מבין המחקרים הללו תורגמו לאנגלית, והם כוללים המלצות לממשלה כיצד ניתן לשפר את מעמדם של אותם מיעוטים במגוון תחומים ולשלבם בחברה בצורה טובה יותר. יצוין כי לא ידוע אילו מההמלצות הללו התקבלו או יושמו. למחקרים באנגלית ראו:

Ombudsman against Ethnic Discrimination, [Discrimination against Romanies in Sweden](#), 2005; Ombudsman against Ethnic Discrimination, [Discriminations of the Sami](#), 2008; Equality Ombudsman, [Roma rights](#), 2010.

¹³¹ Equality Ombudsman, [Act Concerning the Equality Ombudsman](#), Last Updated: 21 January 2016, Last Accessed: 24 August 2020.

¹³² [Discrimination Act, 2008:567](#), Chapter 4, Sections 4-5, 7.

המועצה נגד הפליה (The Board against Discrimination) היא הגוף המוסמך לבחון נושאים הקשורים להטלת קנסות כספיים שנציבות השוויון הטילה מכוח החוק נגד הפליה. לא ניתן להגיש ערעור על החלטותיה. ראו:

The Government Offices of Sweden, [The Board against Discrimination](#), Last Accessed: 24 August 2020.

¹³³ Equality Ombudsman, [The Equality Ombudsman in Brief](#), Last Accessed: 24 August 2020.

שנועדו לקדם תוכניות עבודה בשוק התעסוקה, השקעה בשירות התעסוקה, מתורגמנים, הכשרה מקצועית, ולימודי שפה. מאז תחילת שנת 2018, קבעה הממשלה שעל כל מהגר חדש הפונה להכשרה או להשלמת קורסים חינוכיים כדי למצוא עבודה להגיש בקשה להשתתף בתוכנית הכשרה אישית. כיום המדיניות הממשלתית בשבדיה מדגישה את עקרון שוויון הזכויות, ואת העיקרון שלפיו על כל אזרח חלות חובות וניתנות לו הזדמנויות שוות במדינה ללא קשר למוצאו הגזעי או התרבותי.¹³⁴

¹³⁴ European Commission, [Governance of Migrant Integration in Sweden](#), Last updated: 25 November 2019, Last Accessed: 4 August 2020.