

Jean Monnet Chair

EU Institutions, Rights and Judicial Integration

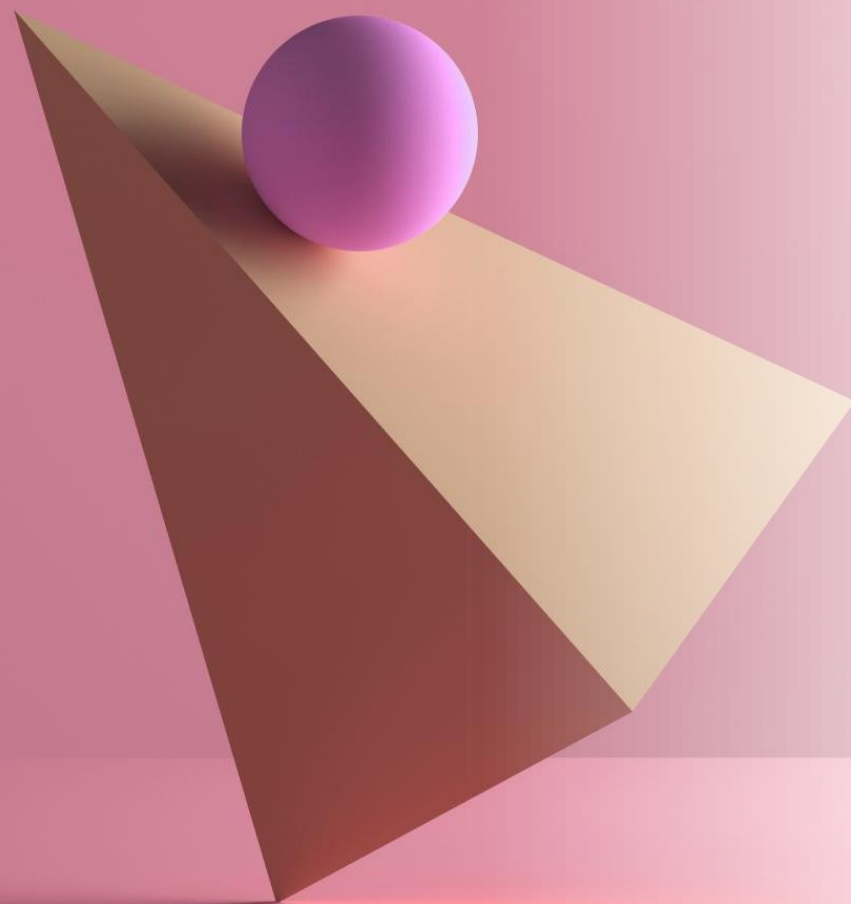
Factsheets and readings

Δρ. Έλενα Βασιλείου Λευκαρίτη, Επίκουρη Καθηγήτρια στο Πανεπιστήμιο Λευκωσίας
LLB (KCL), MSC (LSE), PhD (Kent)



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Οι
απαγορευμενοι
λόγοι
διακρίσεων στην
νομοθεσία της
ΕΕ

Υπάρχει Ιεραρχία και
Πόσο Επιθυμητή Είναι;

Πλάνο Σεμιναρίου

Περιγραφή λογών διακρίσεων (νομοθεσία και νομολογία)

Εθνικότητα	Φύλο	Θρησκεία/ Πίστη	Σεξουαλικός Προσανατολισμός	Αναπηρία	Ηλικία
------------	------	-----------------	-----------------------------	----------	--------



Ιεραρχία

Ύπαρξη	Λόγοι Ύπαρξης	Προβλήματα και Πλεονεκτήματα	Εναλλακτικές Λύσεις
--------	---------------	------------------------------	---------------------

Οι Απαγορευμένοι Λόγοι Διακρίσεων

Συνθήκη Λειτουργίας της ΕΕ

Άρθρο 8 ΣΛΕΕ

Σε όλες τις δράσεις της, η Ένωση επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η **ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών**

Άρθρο 10 ΣΛΕΕ

Κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεών της, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει **κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.**

Άρθρο 19 ΣΛΕΕ

...το Συμβούλιο... μπορεί να αναλάβει δράση για την καταπολέμηση των **διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.**

Άρθρο 45 ΣΛΕΕ

...Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων συνεπάγεται την **κατάργηση κάθε διακρίσεως λόγω ιθαγενείας** μεταξύ των εργαζομένων των κρατών μελών, όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους άλλους όρους εργασίας...

Άρθρο 157 ΣΛΕΕ

Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής **της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών** για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

Ιθαγένεια - Άρθρο 45 ΣΛΕΕ

Άρθρο 45 ΣΛΕΕ

...Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων συνεπάγεται την **κατάργηση κάθε διακρίσεως λόγω ιθαγενείας** μεταξύ των εργαζομένων των κρατών μελών, όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους άλλους όρους εργασίας...

Υπάρχουν διακρίσεις όταν δύο όμοιες ομάδες αντιμετωπίζονται διαφορετικά ή όταν δύο ανόμοιες ομάδες αντιμετωπίζονται το ίδιο, με βάση τις ιθαγένειές τους. Το άρθρο καλύπτει άμεσες και έμμεσες διακρίσεις.

Άμεσες διακρίσεις:

Σπάνια υπάρχουν περιπτώσεις άμεσων διακρίσεων, αλλά εκεί που υπάρχουν, για να είναι δικαιολογημένες έχουν ισχυρό βάρος δικαιολόγησης (a strong burden of justification)

Case C – 474/12 *Schiebel Aircraft GmbH* EU:C:2014:2139 – στην Αυστρία υπήρχε κανόνας ότι για να μπορεί μια εταιρία στρατιωτικών όπλων να συνεργαστεί με την κυβέρνηση, έπρεπε ο διευθύνων σύμβουλος της να είναι Αυστριακός, για λόγους εθνικής ασφάλειας. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο απέρριψε αυτό το επιχείρημα. Ισχυρίστηκε πως η κυβέρνηση δεν απέδειξε πως ήταν αναγκαίο ή αναλογικό μέτρο για την διασφάλιση της εθνικής ασφάλειας.

Έμμεσες διακρίσεις:

Case C – 237/94 *O'Flynn v Adjudication Officer* (1996) ECR I – 2617: το δικαστήριο έκρινε πως δεν ήταν ανάγκη ο ενάγοντας να αποδείξει πως κάποιος κανόνας επηρέασε μεγάλη ομάδα αλλοδαπών εργοδοτούμενων. Ήταν αρκετό να δείξει πως ο κανόνας ήταν εγγενώς υπεύθυνος ('intrinsically liable') να επηρεάζει αλλοδαπούς εργαζόμενους περισσότερο από τους υπήκοους της χώρας.

Case 15/69 *Wurttembergische Milchverwertung – Sudmilch – AG v Salvatore Ugliola* (1970) ECR 363: Ο εν λόγω κανόνας ήταν ένας γερμανικός κανόνας σύμφωνα με τον οποίο οι περίοδοι στρατιωτικής θητείας στο στρατό λαμβάνονταν υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου απασχόλησης και υπολογίζονταν για την επίτευξη του απαραίτητου χρονικού διαστήματος που εγγυάται την ασφάλεια της απασχόλησης. Η ιθαγένεια του εργαζομένου ήταν άσχετη, αλλά μόνο οι περίοδοι στρατιωτικής θητείας στον Γερμανικό Στρατό λαμβάνονταν υπόψη. Το δικαστήριο έκρινε πως η Γερμανία είχε δημιουργήσει έναν αδικαιολόγητο περιορισμό, ο οποίος εισήγαγε έμμεσα διακρίσεις υπέρ των δικών της υπηκόων, καθώς η απαίτηση να γίνεται η θητεία στο γερμανικό στρατό θα ικανοποιούνταν σαφώς από πολύ μεγαλύτερο αριθμό υπηκόων της, παρά από αλλοδαπούς.

Η μη αναγνώριση πτυχιών ή άλλων επαγγελματικών προσόντων έχει επίσης κριθεί από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο σαν έμμεση διάκριση υπό κάποιες περιστάσεις.

Ιθαγένεια - Άρθρο 45 ΣΛΕΕ

Εξαίρεση του 45(4): το άρθρο αυτό δεν ισχύει για εργοδότηση στον κυβερνητικό τομέα.

Όμως, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έχει δώσει στενή και περιορισμένη εμβέλια στην εξαίρεση αυτή. Έκρινε πως η εξαίρεση περιορίζεται στον βαθμό που είναι αναγκαίος για να ικανοποιήσει τον σκοπό για τον οποίο δημιουργήθηκε. Δηλαδή να κρατήσει θέσεις εργασίας που χρειάζονται συγκεκριμένο δεσμό πίστης και αμοιβαιότητας δικαιωμάτων και υποχρεώσεων μεταξύ κράτους και υπαλλήλου, για δικούς της υπηκόους.

Π.χ. Θέσεις εργασίας όπου χρειάζεται εξάσκηση εξουσίας που ανατίθενται από το δημόσιο δίκαιο και συνεπάγονται καθήκοντα που αποσκοπούν στη διασφάλιση των γενικών συμφερόντων του κράτους.

Το 1988 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έκδωσε κατευθυντήριες γραμμές για τις θέσεις εργασίας για τις οποίες μπορεί να ισχύει η εξαίρεση (OJ C72/2). Οι θέσεις αυτές συμπεριλάμβαναν πόστα στις ένοπλες δυνάμεις, την αστυνομία, την δικαστική εξουσία, τις φορολογικές αρχές και ορισμένους δημόσιους φορείς που ασχολούνται με την προετοιμασία ή την παρακολούθηση νομικών πράξεων. Αντιθέτως, θέσεις σε τομείς όπως η νοσηλευτική, η διδασκαλία και η μη στρατιωτική έρευνα πιθανότατα δεν θα συμπεριληφθούν.

Ιθαγένεια

Οδηγία 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (Race Directive)

Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι να θεσπισθεί πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, με στόχο να πραγματοποιηθεί στα κράτη μέλη η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Άμεση και Έμμεση Διάκριση:

2(1)...η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

2(2) (α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε ένα άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση·

2(2)(β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα συγκεκριμένης φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα, εκτός εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης αυτού του σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Πεδίο Εφαρμογής

3(1) Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Κοινότητα, η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται...όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία...

β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανόμενης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής πείρας·

γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών·

δ) την ιδιότητα του μέλους και την συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις·

ε) την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανόμενης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης

στ) τις κοινωνικές παροχές·

ζ) την εκπαίδευση·

η) την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό, και στην παροχή αυτών, συμπεριλαμβανόμενης της στέγασης.

Ιθαγένεια

Οδηγία 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (Race Directive)

Ελάχιστες Προϋποθέσεις

6(1) Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης από αυτές που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

6(2) Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να αποτελέσει αφορμή μείωσης του επιπέδου προστασίας έναντι των διακρίσεων το οποίο παρέχεται ήδη από τα κράτη μέλη στους τομείς που καλύπτονται από την οδηγία.

Υπεράσπιση Δικαιωμάτων:

7(1) Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι κάθε πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ακόμη και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, έχει πρόσβαση σε δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες, συμπεριλαμβανόμενων, όπου κρίνεται ενδεδειγμένο, διαδικασιών συνδιαλλαγής, για την πραγμάτωση των υποχρεώσεων εκ της παρούσας οδηγίας.

Εξαιρέσεις:

4. **Ουσιαστικές και καθοριστικές επαγγελματικές προϋποθέσεις:** Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2 παράγραφοι 1 και 2, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα χαρακτηριστικό σχετικό με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.

5. **Θετική δράση:** Προκειμένου να πραγματοποιηθεί η πλήρης ισότητα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν ειδικά μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

Πρώθηση μέτρων μέσω φορέα:

13(1) Τα κράτη μέλη ορίζουν ένα φορέα ή φορείς για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων χωρίς διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής....

13(2) Τα κράτη μέλη περιλαμβάνουν στις αρμοδιότητες των εν λόγω φορέων : (α) παροχή ανεξάρτητης συνδρομής προς τα θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση... (β) διενέργεια ανεξάρτητων ερευνών για τις διακρίσεις, (γ) δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και διατύπωση συστάσεων για κάθε θέμα που αφορά τέτοιες διακρίσεις.

Ιθαγένεια

Κανονισμός 492/2011 – Ελεύθερη Διακίνηση Εργαζομένων

- **Άρθρα 3 και 4:** απαγορεύουν μέτρα τα οποία κάνουν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις με αποτέλεσμα να αποκλείουν τους υπηκόους των άλλων κρατών μελών από την προσφερομένη απασχόληση. Π.χ. ειδικές διαδικασίες προσλήψεως εργατικού δυναμικού για αλλοδαπούς, κανόνες που περιορίζουν, κατ' αριθμό ή ποσοστιαία, την απασχόληση των αλλοδαπών κ.τ.λ. Σημείωση πως η απαίτηση συγκεκριμένων γλωσσικών γνώσεων αναγκαίων λόγω της φύσεως της προς πλήρωση θέσεως εργασίας επιτρέπονται.
- **Άρθρο 5:** προνοεί πως ο υπήκοος κράτους μέλους, που αναζητεί απασχόληση στην επικράτεια άλλου κράτους μέλους, πρέπει να λαμβάνει την ίδια βοήθεια με εκείνη που παρέχουν τα γραφεία απασχολήσεως του κράτους αυτού στους δικούς τους υπηκόους κατά την αναζήτηση απασχολήσεως.
- **Άρθρο 6:** απαγορεύει την εξάρτηση της διαδικασίας προσλήψεως ενός υπήκοου ενός κράτους μέλους σε άλλο κράτος μέλος σε ιατρικά, επαγγελματικά ή άλλα κριτήρια που εισάγουν διακρίσεις λόγω ιθαγένειας (εθνικότητας).
- **Άρθρο 7:** προβλέπει πως ο εργαζόμενος υπήκοος ενός κράτους μέλους δεν μπορεί να έχει διαφορετική μεταχείριση ως προς τους όρους απασχόλησης και εργασίας, ιδίως όσον αφορά την αμοιβή, την απόλυση, την επαγγελματική επανένταξη ή την επαναπασχόληση αν έχει καταστεί άνεργος, λόγω της ιθαγένειάς του. Επίσης, πρέπει να έχει τα ίδια κοινωνικά και φορολογικά πλεονεκτημάτων με τους ημεδαπούς εργαζομένους και να δικαιούται εξίσου, όπως και οι ημεδαποί εργαζόμενοι, να φοιτά στις επαγγελματικές σχολές και στα κέντρα επαναπροσαρμογής ή επανεκπαίδευσης.
 - **Case 65/81 *Reina v Landeskreditbank Baden- Wurttemberg* (1982) ECR 33:** στην Γερμανία έδιναν άτοκα δάνεια για την γέννηση παιδιού, σε Γερμανούς υπηκόους, με σκοπό να αυξήσουν τα ποσοστά γεννήσεων του Γερμανικού πληθυσμού. Το Ευρωπαϊκό δικαστήριο έκρινε πως το συγκεκριμένο δάνειο καθιστούσε πλεονέκτημα κάτω από το Άρθρο 7 του παρόντα κανονισμού και έτσι οι ενάγοντες, ένα ζευγάρι από την Ιταλία, είχε δικαίωμα να το διεκδικήσει. Το δικαστήριο εξήγησε πως παρόλο που το δάνειο ήταν μέρος της εθνικής δημογραφικής πολιτικής, αποτελούσε και κοινωνικό πλεονέκτημα διότι ένας από τους κύριους στόχους του ήταν να ανακουφήσει οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα από τις οικονομικές τους επιβαρύνσεις.
 - **ΟΜΩΣ - Case 39/86 *Lair* (1988) ECR 3161:** η απαγόρευση διακρίσεων σε σχέση με την φοίτηση αλλοδαπών εργαζομένων σε επαγγελματικές σχολές και στα κέντρα επαναπροσαρμογής ή επανεκπαίδευσης, δεν ίσχυε για την φοίτηση σε Πανεπιστήμια, διότι δεν ήταν αρκετά συνδεδεμένα με επαγγελματικές δραστηριότητες.
 - **Οδηγία 2004/38:** το άρθρο 7 ισχύει για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους, όμως, όταν το παιδί κάποιου εργαζομένου γίνει 21 ετών και δεν εξαρτάται πλέον οικονομικά από αυτόν, τα πλεονεκτήματα σε αυτό σταματούν, διότι δεν είναι πλέον πλεονεκτήματα για τον ίδιο τον εργαζόμενο.

Ιθαγένεια

Κανονισμός 492/2011 – Ελεύθερη Διακίνηση Εργαζομένων

- **Άρθρο 8:** Ο εργαζόμενος υπήκοος κράτους μέλους που απασχολείται στην επικράτεια άλλου κράτους μέλους απολαύει ίσης μεταχειρίσεως ως προς τη συμμετοχή του σε **συνδικαλιστικές οργανώσεις** και την άσκηση των συνδικαλιστικών του δικαιωμάτων
- **Άρθρο 9:** Ο εργαζόμενος υπήκοος κράτους μέλους που απασχολείται στην επικράτεια άλλου κράτους μέλους απολαύει όλων των δικαιωμάτων και όλων των πλεονεκτημάτων που παρέχονται στους ημεδαπούς εργαζομένους ως προς τη **στέγη και εξευρέσεως στέγης**.
- **Άρθρο 10:** Τα **τέκνα** του υπηκόου κράτους μέλους που απασχολείται ή έχει απασχοληθεί κατά το παρελθόν στην επικράτεια άλλου κράτους μέλους γίνονται δεκτά στα μαθήματα γενικής εκπαίδευσης, μαθητείας και επαγγελματικής εκπαίδευσης υπό τους ίδιους όρους με τους υπηκόους αυτού του κράτους, εφόσον τα εν λόγω τέκνα διαμένουν στην επικράτειά του. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τις πρωτοβουλίες που καθιστούν δυνατό στα εν λόγω τέκνα να παρακολουθήσουν τα ανωτέρω μαθήματα με τις καλύτερες δυνατές προϋποθέσεις.
 - **Case 9/74 *Landeshauptstadt Munchen* (1974) ECR 773:** οι εκπαιδευτικές υποτροφίες συμπεριλαμβάνονται σε αυτή την διάταξη.
 - **Case C -308/89 *Di Leo v Land Berlin* (1990) ECR I – 4185:** συμπεριλαμβάνονται και υποτροφίες για σπουδές στο εξωτερικό, ακόμα και όταν η φοίτηση θα είναι στην αρχική χώρα του αιτητή.
 - **Cases 389 and 390/87 *Echternach and Moritz* (1989) ECR 723:** παιδιά άνω των 21 ετών που δεν είναι πλέον οικονομικά εξαρτώμενα από τον εργαζόμενο γονέα συμπεριλαμβάνονται σε αυτή την διάταξη εφόσον έζησαν με τον εργαζόμενο γονέα τους για κάποιο χρονικό διάστημα. Αυτό ισχύει ακόμα και όταν ο γονέας έχει επιστρέψει στην αρχική χώρα προέλευσής του. Το σκεπτικό του δικαστηρίου στις υποθέσεις αυτές ήταν ότι αν και ο γονέας είχε φύγει, το παιδί ήταν αναγκασμένο να μείνει μέχρι να τελιώσει την μόρφωσή του, λόγω διαφορών στα συστήματα εκπαίδευσης των δύο χωρών.

Ιθαγένεια

Οδηγία 2014/54

Θεσπίζει διατάξεις που διευκολύνουν την ενιαία εφαρμογή και την πραγμάτωση των δικαιωμάτων που απορρέουν από το άρθρο 45 ΣΛΕΕ και από ... τον κανονισμό 492/2011...ισχύει έναντι των (εργαζόμενων) πολιτών της Ένωσης ...και των μελών των οικογενειών τους.

Άρθρο 3: ...όλοι οι εργαζόμενοι της Ένωσης και τα μέλη των οικογενειών τους που θεωρούν ότι υφίστανται ή υπέστησαν αδικαιολόγητο περιορισμό του δικαιώματός τους για ελεύθερη κυκλοφορία ή εκτιμούν ότι υφίστανται ή υπέστησαν ζημία διότι παρεβιάσθη έναντι αυτών η αρχή της ίσης μεταχείρισης, θα έχουν πρόσβαση σε δικαστικές διαδικασίες για την πραγμάτωση των υποχρεώσεων...

Άρθρο 4: Τα κράτη μέλη ορίζουν μία δομή, έναν ή πλείονες φορείς («φορείς») για την προαγωγή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων της Ένωσης και των μελών της οικογενείας τους, χωρίς διακρίσεις λόγω ιθαγενείας, αδικαιολόγητους περιορισμούς ή εμπόδια του δικαιώματος ελεύθερης κυκλοφορίας και λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την ομαλή λειτουργία των φορέων αυτών...οι αρμοδιότητες των εν λόγω φορέων περιλαμβάνουν:

α) την παροχή ή εξασφάλιση ανεξάρτητης νομικής και/ή άλλης βοήθειας στους εργαζομένους της Ένωσης και στα μέλη της οικογένειάς τους...

β) το να αποτελούν σημείο επαφής έναντι αντίστοιχων σημείων επαφής σε άλλα κράτη μέλη προκειμένου για συνεργασία και ανταλλαγή χρήσιμων πληροφοριών

γ) τη διενέργεια ή παραγγελία ανεξάρτητων ερευνών και αναλύσεων σχετικά με αδικαιολόγητους περιορισμούς και εμπόδια του δικαιώματος ελεύθερης κυκλοφορίας και με διακρίσεις λόγω ιθαγενείας εις βάρος εργαζόμενων της Ένωσης και μελών των οικογενειών τους

δ) την εξασφάλιση της δημοσίευσης ανεξάρτητων εκθέσεων και τη διατύπωση συστάσεων για κάθε θέμα που αφορά τέτοιους περιορισμούς και εμπόδια ή διακρίσεις

ε) τη δημοσίευση χρήσιμων πληροφοριών σχετικά με την εφαρμογή, σε εθνικό επίπεδο, των κανόνων της Ένωσης για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων.

Ιθαγένεια

Οδηγία 2004/38

Άρθρο 27: ...τα κράτη μέλη μπορούν να επιβάλλουν περιορισμούς στην ελευθερία κυκλοφορίας και διαμονής των πολιτών της Ένωσης και των μελών της οικογένειάς τους, ανεξαρτήτως ιθαγένειας, για λόγους δημόσιας τάξης, δημόσιας ασφάλειας ή δημόσιας υγείας. Δεν μπορεί να γίνεται επίκληση των λόγων αυτών για την εξυπηρέτηση οικονομικών σκοπών... Προηγούμενες ποινικές καταδίκες δεν αποτελούν αφ'εαυτών λόγους για τη λήψη τέτοιων μέτρων. Η προσωπική συμπεριφορά του αφορούμενου ατόμου πρέπει να συνιστά πραγματική, ενεστώσα και αρκούντως σοβαρή απειλή, στρεφόμενη κατά θεμελιώδους συμφέροντος της κοινωνίας. Αιτιολογίες που δεν συνδέονται με τα στοιχεία της υπόθεσης ή στηρίζονται σε εκτιμήσεις γενικής πρόληψης δεν γίνονται αποδεκτές.

Άρθρο 28 : Απόλαση: Πριν λάβει απόφαση απόλασης για λόγους δημόσιας τάξης ή δημόσιας ασφάλειας, το κράτος μέλος υποδοχής λαμβάνει υπόψη εκτιμήσεις όπως η διάρκεια παραμονής του αφορούμενου ατόμου στην επικράτειά του, η ηλικία, η κατάσταση της υγείας του, η οικογενειακή και οικονομική του κατάσταση, η κοινωνική και πολιτιστική ενσωμάτωσή του στο κράτος μέλος υποδοχής και το εύρος των δεσμών του με τη χώρα καταγωγής.

Cases 115 and 116/81 *Adoui and Cornuaille* (1982) ECR 1665 – ο αλλοδαπός εργαζόμενος δεν μπορεί να απελαθεί για συμπεριφορά εναντίον της οποίας δεν θα λαμβάνονταν μέτρα εάν ήταν υπήκοος της χώρας (π.χ. ποινικά μέτρα) Η συμπεριφορά στην προκειμένη περίπτωση ήταν πορνεία.

Άρθρο 29: Δημόσια Υγεία: Οι μόνες ασθένειες που δικαιολογούν μέτρο περιοριστικό της ελευθερίας κυκλοφορίας, είναι οι ασθένειες που εγκλείουν κίνδυνο επιδημίας, όπως ορίζονται στις οικείες πράξεις της Παγκόσμιας Οργάνωσης Υγείας, καθώς και άλλες λοιμώδεις νόσοι ή μεταδοτικές παρασιτικές ασθένειες, εφόσον αποτελούν, στο κράτος μέλος υποδοχής, αντικείμενο διατάξεων προστασίας εφαρμοστέων στους ημεδαπούς.

Φύλο, Θρησκεία/ Πεποιθήσεις, Σεξουαλικός Προσανατολισμός, Αναπηρία, Ηλικία

Οδηγία 2000/78/ΕΚ - Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και την Εργασία (The Framework employment Directive)

Άρθρο 1: Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη.

Άμεση και Έμμεση Διάκριση (+ εξαίρεση):

2(α) άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο,

β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα εκτός εάν,

i) η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία, ή

ii) για τα πρόσωπα με κάποιο μειονέκτημα, ο εργοδότης ή κάθε πρόσωπο ή οργανισμός έναντι του οποίου ισχύει η παρούσα οδηγία, υποχρεούται, δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, να λάβει κατάλληλα μέτρα... με σκοπό την εξάλειψη των μειονεκτημάτων που συνεπάγεται η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική. (εύλογες προσαρμογές)

Φύλο, Θρησκεία/ Πεποιθήσεις, Σεξουαλικός Προσανατολισμός, Αναπηρία, Ηλικία

Οδηγία 2000/78/ΕΚ - Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και την Εργασία (The Framework employment Directive)

Πεδίο Εφαρμογής

3...η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα...όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία...

β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής πείρας,

γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών,

δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.

Φύλο, Θρησκεία/ Πεποιθήσεις, Σεξουαλικός Προσανατολισμός, Αναπηρία, Ηλικία

Οδηγία 2000/78/ΕΚ - Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και την Εργασία (The Framework employment Directive)

Εξαιρέσεις:

Άρθρο 2(5) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τα μέτρα που προβλέπει ο εθνικός νόμος και τα οποία σε μια δημοκρατική κοινωνία είναι αναγκαία για την ασφάλεια, την προάσπιση της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.

Άρθρο 3(3) Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις πάσης φύσεως παροχές που καταβάλλουν τα δημόσια συστήματα ή τα εξομοιούμενα προς τα δημόσια, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή προστασίας.

Άρθρο 3(4) Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις ένοπλες δυνάμεις, στο βαθμό που αφορά τις διαφορές μεταχείρισης λόγω ειδικής ανάγκης ή ηλικίας.

Άρθρο 4(1) Επαγγελματικές Απαιτήσεις: ...τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση...δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.

Άρθρο 4(2) ...στην περίπτωση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων των εκκλησιών ή άλλων δημοσίων ή ιδιωτικών ενώσεων η δεοντολογία των οποίων εδράζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, η διαφορετική μεταχείριση που εδράζεται στο θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις ενός προσώπου δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις αποτελούν επαγγελματική απαίτηση ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη, λαμβάνοντας υπόψη τη δεοντολογία της οργάνωσης...

Φύλο, Θρησκεία/ Πεποιθήσεις, Σεξουαλικός Προσανατολισμός, Αναπηρία, Ηλικία

Οδηγία 2000/78/ΕΚ - Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και την Εργασία (The Framework employment Directive)

Εξαιρέσεις:

Άρθρο 5 - Για να εξασφαλισθεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι προσώπων με ειδικές ανάγκες, προβλέπονται **εύλογες προσαρμογές**. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Η επιβάρυνση δεν είναι δυσανάλογη όταν αντισταθμίζεται επαρκώς με μέτρα λαμβανόμενα στο πλαίσιο της πολιτικής ενός κράτους μέλους υπέρ των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Άρθρο 6 - Ηλικία: Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας: ... τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Άρθρο 7(1) Θετική δράση και ειδικά μέτρα: Προκειμένου να πραγματοποιηθεί η πλήρης ισότητα στην επαγγελματική ζωή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν ειδικά μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων για ένα από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

Άρθρο 7(2) Θετική δράση και ειδικά μέτρα: Όσον αφορά τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να εισάγουν διατάξεις προστασίας της υγείας και της ασφαλείας στο χώρο εργασίας, ούτε μέτρα που στοχεύουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων με σκοπό τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στον κόσμο της εργασίας

Φύλο

Η Εξαίρεση των Επαγγελματικών Απαιτήσεων

Άνδρες Μαίες

Case 165/82 **Commission v United Kingdom** (1983) ECR 3431)

Η αγγλική νομοθεσία περιόριζε την ένταξη ανδρών στο επάγγελμα της μαιίας.

Το δικαστήριο έκρινε πως η νομοθεσία αυτή ήταν δικαιολογημένη κάτω από την εξαίρεση των επαγγελματικών απαιτήσεων δεδομένου των πιθανών 'προσωπικών ευαισθησιών' στην σχέση μαιίας/ασθενή (παρόλο που δεν ίσχυε το ίδιο για την σχέση γυναικολόγου ασθενή).

Μετά από κάποιες δεκαετίες οι καταστάσεις άλλαξαν και το επάγγελμα της μαιίας πλέον άνοιξε και για άνδρες, γεγονός το οποίο δείχνει πως η φύση της εξαίρεσης επαγγελματικών απαιτήσεων είναι εξελισσόμενη.

Υποχρεωτική Στρατιωτική Θητεία για Άνδρες

Case C 186/01 **Dory v Bundesrepublik Deutschland** (2003) ECR I – 2479

Ο ενάγοντας ισχυριζόταν πως η υποχρεωτική στρατιωτική θητεία στην Γερμανία, έβαζε τους άνδρες σε μειωνεκτική θέση σε σχέση με τις γυναίκες όσο αφορούσε την εργοδότησή τους, διότι τους ανάγκαζε να καθυστερήσουν την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Αυτό, υποστήριζε, αποτελούσε διάκριση με βάση το φύλο.

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο αρνήθηκε να χειριστεί την υπόθεση με βάση την εξαίρεση των επαγγελματικών απαιτήσεων. Αντί αυτού, έκρινε πως τέτοιες επιλογές από τα κράτη μέλη δεν εμπίπτουν καθόλου μέσα στα πλαίσια της ευρωπαϊκής νομοθεσίας διότι θα ανάγκαζαν το κράτος μέλος να κάνει επιλογές που δεν είναι στην αρμοδιότητά της να το αναγκάσει να κάνει. Είτε θα έπρεπε να καταργήσει την στρατιωτική θητεία εντελώς, είτε να την επεκτείνει στις γυναίκες. Το πρώτο είναι σημαντική παρέμβαση στις στρατιωτικές υπηρεσίες της χώρας και το δεύτερο είναι μια κοινωνικά αμφιλεγόμενη επιλογή.

Φύλο

Οδηγία 2004/113 (Πρόσβαση σε αγαθά και Υπηρεσίες)

Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι να καθιερώσει ένα πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, με σκοπό να εφαρμόζεται ουσιαστικά στα κράτη μέλη η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

Εξαιρέσεις:

Άρθρο 3(3) Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στην **εκπαίδευση** ούτε στο **περιεχόμενο των μέσων μαζικής ενημέρωσης και της διαφήμισης**.

Άρθρο 3(4) Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται σε θέματα απασχόλησης και επαγγελματικής δραστηριότητας. Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται για τις μη μισθωτές δραστηριότητες, εφόσον τα θέματα αυτά καλύπτονται από άλλες κοινοτικές νομοθετικές πράξεις.

Άρθρο 4(5) Η παρούσα οδηγία δεν αποκλείει τη διαφορετική μεταχείριση, εάν η παροχή αγαθών ή υπηρεσιών αποκλειστικά ή πρωτίστως σε άτομα του ενός φύλου αιτιολογείται από **θεμιτό σκοπό** και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Π.χ. Καταφύγια για γυναίκες, κλάμπ για άνδρες, κλάμπ για γυναίκες κ.τ.λ.

Φύλο

Οδηγία 2006/54/EK (The Recast Equal Treatment Directive)

Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Συστηματοποίησε την υπάρχουσα νομοθεσία και ενσωμάτωσε τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, αλλά δεν έκανε σημαντικές αλλαγές. Περιλαμβάνει παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση, εντολές για διακρίσεις με βάση το φύλο και την λιγότερο πλεονεκτική αντιμετώπιση των γυναικών λόγω θεμάτων που έχουν να κάνουν με την άδεια εγκυμοσύνης ή μητρότητας.

Case 184/83 Hofmann v Bamer Ersatzkasse (1984) ECR 3047; Ο ενάγοντας ισχυριζόταν πως η άδεια μητρότητας που υπερβαίνει της ελάχιστης απαιτούμενης άδειας μητρότητας (δηλαδή η παρατεταμένη άδεια μητρότητας) παραβιάζει την Οδηγία 2006/54, εκτός εάν παρέχεται το ίδιο πλεονέκτημα και στους άνδρες. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο απέρριψε αυτό το επιχείρημα, κρίνοντας πως τέτοιες διατάξεις αποσκοπούσαν στην προστασία των γυναικών σε σχέση με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα. Πρόσθεσε πως μόνο οι μητέρες δέχονταν «ανεπιθύμητες πιέσεις να επιστρέψουν στην εργασία τους πρόωρα» μετά τον τοκετό και, ως εκ τούτου, αυτά τα οφέλη επιφυλάσσονταν μόνο για αυτές. Η ανησυχία του δικαστηρίου ήταν ότι, εάν έκρινε πως τέτοιες παροχές εισάγουν διακρίσεις, οι εργοδότες θα αποφάσιζαν να συγχρονίσουν προς τα κάτω και όχι προς τα πάνω και επομένως να μειώσουν τα πλεονεκτήματα για τις μητέρες παρά να τα επεκτείνουν και στους άνδρες.

Κριτική: τέτοιες αποφάσεις υποστηρίζουν τους παραδοσιακούς γονικούς ρόλους, όπου οι μητέρες θεωρούνται ως οι πρωτοβάθμιοι φροντιστές σε αντίθεση με τους πατέρες που ο ρόλος τους περιορίζεται στο να είναι δευτερεύων.

ΟΜΩΣ - Case C-104/09 Roca Alvarez (2010) ECR I – 8661: η νομοθεσία προέβλεπε πως η μητέρα δικαιούται εννέα μήνες αδεια μητρότητας κατόπι της γέννησης του παιδιού της, ενώ ο πατέρας δεν είχε τέτοιο δικαίωμα, εκτός και εάν η μητέρα επίσης εργαζόταν. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε πως το μέτρο αυτό εισήγαγε διακρίσεις. Το δικαστήριο διευκρίνησε πως η υπόθεση ήταν διαφορετική από τον Hofmann διότι η συγκεκριμένη νομοθεσία είχε διαχωρίσει την άδεια από το βιολογικό γεγονός του θηλασμού και έτσι μπορούσε να την πάρει είτε η μητέρα είτε ο πατέρας. Η άδεια δινόταν στους εργαζομένους υπό την ιδιότητά τους ως γονείς και όχι για να προστατεύσει την βιολογική κατάσταση της γυναίκας κατόπι της εγκυμοσύνης.

Κριτική: ο διαχωρισμός των υποθέσεων με βάση τα γεγονότα της κάθε μιας δεν φαίνεται απολύτως πειστικός. Πιθανότατα το δικαστήριο να άλλαξε την προσέγγισή του, μη θέλοντας πλέον να ενισχύει τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων στις οικογένειες.

Φύλο

Οδηγία 79/7 (The Social Security Directive)

1. Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην προοδευτική εφαρμογή, στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης και των άλλων στοιχείων κοινωνικής προστασίας που προβλέπεται στο άρθρο 3 της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, η οποία καλείται στο εξής «αρχή της ίσης μεταχειρίσεως»
3. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στα νομικά συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία κατά των ακόλουθων κινδύνων:
(α) ασθένειας, (β) αναπηρίας, (γ) γήρατος, (δ) εργατικού ατυχήματος και (ε) επαγγελματικής ανεργίας ·

Cases 48, 106 and 107/88 **Acheterberg – te Riele v Sociale Versekeringsbank, Amsterdam** (1989) ECR 1963: όταν κάποιος σταματήσει να εργάζεται για λόγους εκτός των πέντε του άρθρου 3 (π.χ. Για να προσέχει τα παιδιά), τότε η οδηγία δεν τον καλύπτει.

Εξαιρέσεις:

- (7) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια που έχουν τα κράτη μέλη να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της:
- (α) τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησεως για την χορήγηση συντάξεων γήρατος και συντάξεων εν γένει και τις συνέπειες που είναι δυνατό να προκύψουν για άλλες παροχές·
 - (β) τα πλεονεκτήματα που παρέχονται επί ασφαλίσεως γήρατος στα πρόσωπα που έχουν αναθρέψει τέκνα. Την απόκτηση δικαιωμάτων επί παροχών μετά από περιόδους διακοπής της εργασίας, λόγω μορφώσεως των τέκνων
 - (γ) την αναγνώριση δικαιωμάτων επί παροχών γήρατος ή αναπηρίας, δυνάμει δικαιωμάτων που απορρέουν από το σύζυγο·
 - (δ) τη χορήγηση προσαυξήσεων επί μακροχρονίων παροχών αναπηρίας, γήρατος, εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας για την προστατευόμενη σύζυγο ·
 - (ε) τις συνέπειες που προκύπτουν από την άσκηση, προ της εκδόσεως της παρούσης οδηγίας, δικαιώματος επιλογής με συνέπεια τη μη απόκτηση δικαιωμάτων ή τη μη ανάληψη υποχρεώσεων στο πλαίσιο ενός νομικού συστήματος.

Φύλο

Οδηγία 92/85/ΕΟΚ (The Pregnancy Directive)

έχει ως στόχο την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στην βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων.

Ωφελήματα:

Άρθρο 4: δραστηριότητες που ενδεχομένως να εκθέτουν την γυναίκα αυτή σε οποιοδήποτε κίνδυνο πρέπει να αξιολογούνται και ο κάθε κίνδυνος που απειλεί την ασφάλεια ή την υγεία καθώς και κάθε αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία των εργαζομένων γυναικών πρέπει να εκτιμηθεί, έτσι ώστε να αποφασιστεί τι μέτρα θα πρέπει να ληφθούν

Άρθρο 5: ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση της εν λόγω εργαζομένης σ' αυτόν τον κίνδυνο, με προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας της. Εάν αυτό δεν είναι εφικτό, τότε ο εργοδότης πρέπει να αλλάξει την θέση εργασίας της γυναίκας ή εάν ούτε αυτό είναι δυνατό, η γυναίκα πρέπει να απαλλαχθεί από την εργασία της για όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της.

Άρθρο 6: έγκυες και γαλουχούσες εργαζόμενες δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υποχρεωθούν να εκτελέσουν δραστηριότητα της οποίας η αξιολόγηση έχει δείξει ότι συνεπάγεται κίνδυνο έκθεσης, επικίνδυνης για την ασφάλεια ή την υγεία.

Άρθρο 7: οι γυναίκες αυτές δεν πρέπει να υποχρεούνται να εκτελούν νυκτερινή εργασία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους, καθώς και επί ένα χρονικό διάστημα μετά τον τοκετό. Πρέπει να μετακινηθούν σε ημερήσια εργασία ή εάν δεν είναι εφικτό, να τους δοθεί παρατεταμένη άδεια μητρότητας

Άρθρο 8: τέτοιες γυναίκες πρέπει να δικαιούνται το λιγότερο 14 εβδομάδες άδεια μητρότητας, περιλαμβανομένου δύο εβδομάδων υποχρεωτικής άδειας.

Άρθρο 9: τέτοιες γυναίκες πρέπει να δικαιούνται άδεια επί πληρωμής για να πάνε στις προγεννητικές εξετάσεις τους

Άρθρο 10: τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές

Άρθρο 11: οι εγκύες, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες πρέπει να δικαιούνται ένα επαρκές επίδομα, το οποίο να ανέρχεται τουλάχιστον στο ύψος της αμοιβής ασθενείας.

Φύλο

Οδηγία 92/85/ΕΟΚ (The Pregnancy Directive)

Υποθέσεις:

Παρένθετη Μητρότητα: *Case C -363/12 Z v A Government Department* EU: C 2014: 159 και *Case C -167/12 CD v ST* EU:C:2014:169: τα πλεονεκτήματα αυτής της οδηγίας δεν μπορούν να επεκταθούν σε γυναίκες που απέκτησαν παιδί μέσω παρένθετης μητέρας, ακόμα και εάν θήλαζαν, διότι δεν υπήρξαν ποτέ έγγυοι. Το δικαστήριο υποστήριξε πως ο πρωταρχικός στόχος της οδηγίας ήταν η προστασία της 'βιολογικής' κατάστασης της μητέρας κατά τη διάρκεια και κατόπι της εγκυμοσύνης, όπως επίσης και του ειδικού δεσμού μεταξύ μητέρας και βρέφους, που προκύπτει μετά από την εγκυμοσύνη και γέννα. Οπότε, δίνεται έμφαση στην εγκυμοσύνη παρά στη μητρότητα.

Πατέρας: *Case C -5/12 Betriu Montull v INSS* EU:2013:571 – η τοπική νομοθεσία δεν επέτρεπε στον πατέρα να πάρει ένα μερίδιο της άδειας μητρότητας. Το δικαστήριο έκρινε πως αυτό δεν καταπατούσε την οδηγία αυτή.

Φύλο

Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 (Συνδιασμός Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής)

Η παρούσα οδηγία ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την μεταχείριση στον χώρο εργασίας, μέσα από τη διευκόλυνση του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές.

Άρθρο 4: ο πατέρας ή ο αντίστοιχος δεύτερος γονέας δικαιούται **άδεια πατρότητας** 10 εργάσιμων ημερών η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου του εργαζομένου

Άρθρο 5: Τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι κάθε εργαζόμενος ατομικώς δικαιούται **γονική άδεια** τεσσάρων μηνών που πρέπει να λαμβάνεται προτού το παιδί φθάσει σε μια ορισμένη ηλικία, μέχρι την ηλικία των οκτώ ετών, που πρέπει να προσδιορίζεται από κάθε κράτος μέλος ή από τις συλλογικές συμβάσεις.

Άρθρο 6: Τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι κάθε εργαζόμενος δικαιούται **άδεια φροντίδας** πέντε εργάσιμων ημερών ετησίως.

Άρθρο 7: Τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία για **λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους** σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου.

Άρθρο 10: Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, κατά τη λήξη της άδειας ...οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να επιστρέψουν στην εργασία τους ή σε ισοδύναμες θέσεις υπό όρους όχι λιγότερο ευνοϊκούς για αυτούς και να επωφελούνται από τυχόν βελτιώσεις στις συνθήκες εργασίας από τις οποίες θα είχαν επωφεληθεί εάν δεν είχαν λάβει την άδεια

Φύλο

Άρθρο 157 ΣΛΕΕ

Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

Case 43/75 *Defrenne v Sabena* (1976) ECR 455:

Ο σκοπός του άρθρου είναι διπλός:

1. να μην κερδίζουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα οι χώρες που δεν έχουν θέσει σε ισχύ νομοθεσίες ενάντια στις διακρίσεις κατά των γυναικών σε σχέση με τις ανταμοιβές τους, έναντι των χωρών που το έχουν κάνει.
2. η επίτευξη του κοινωνικού στόχου της συνεχούς βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην ΕΕ, μιας και η ΕΕ δεν είναι μόνο μια οικονομική ένωση.

Case C- 50/96 *Deuche Telekom v Schroder* (2000) ECR I – 743

όταν οι δύο στόχοι έρχονται σε σύγκρουση, ο κοινωνικός στόχος που είναι η προστασία του βασικού ανθρωπίνου δικαιώματος της ισότητας, έχει προτεραιότητα έναντι του οικονομικού στόχου της εξάλειψης ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Θρησκεία/ Πεποιθήσεις

Οδηγία 2000/78/ΕΚ - Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και την Εργασία (The Framework employment Directive)

Case C – 193/17 Cresco Investigation GmbH v Markus Achatzi EU: C 2019: 43: Η νομοθεσία προέβλεπε πως η Μεγάλη Παρασκευή είναι αργία μόνο για τα μέλη της Χριστιανική Εκκλησίας και κατά συνέπεια, μόνο αυτοί είχαν δικαίωμα να πληρώνονται υπερωρίες εάν δούλευαν εκείνη την μέρα. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε πως αυτή η νομοθεσία ήταν ενάντια στην οδηγία 2000/78/ΕΚ, διότι εισήγαγε διακρίσεις.

Case C – 157/15 Achbita EU:C:2017:203 και **Case C – 188/15 Bougnaoui**: αφορούσαν Μουσουλμάνες γυναίκες που φορούσαν μαντίλα στον χώρο εργασίας τους και όταν ο εργοδότης τους, τους ζήτησε να τις αφαιρέσουν, πράγμα που αυτές αρνήθηκαν. Η άρνησή τους στο τέλος οδήγησε στην απόλυσή τους.

Στην υπόθεση **Achbita**, η ενάγοντας ήταν υπεύθυνη υποδοχής στην εταιρία G4S, όπου υπήρχε κανόνας πως απαγορευόταν οι υπαλλήλοι να φορέσουν οποιοδήποτε ορατό σημάδι των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεών τους στον χώρο εργασίας τους. Το Βελγικό δικαστήριο ρώτησε το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο κατά πόσο ο κανόνας αυτός αποτελούσε διακρίσεις λόγω θρησκείας/πεποιθήσεων ενάντια στην Οδηγία 2000/78.

Στην υπόθεση **Bougnaoui**, η ενάγοντας δούλευε σαν μηχανικός σχεδιασμού στην εταιρία Micropole, μια θέση εργασίας η οποία περιστασιακά περιελάμβανε επισκέψεις σε πελάτες. Της ζητήθηκε να αφαιρέσει την μαντίλα της μετά που το ζήτησε κάποιος πελάτης. Το Γαλλικό Δικαστήριο ρώτησε το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο κατά πόσο η απαίτηση ενός πελάτη να μην φορά μαντίλα η εργαζόμενη με την οποία συνεργαζόταν αποτελούσε ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική απαίτηση της θέσης εργασίας κάτω από τις εξαιρέσεις της οδηγίας 2000/78.

Το δικαστήριο έδωσε μικτά μηνύματα στις απαντήσεις του. Όσο αφορά την Bougnaoui από την μια είπε πως η μαντίλα εμπίπτει στην Οδηγία 2000/78 και πως η απαίτηση του πελάτη δεν αποτελούσε ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική απαίτηση. Από την άλλη όμως, είπε πως δεν ήταν ξεκάθαρο κατά πόσο η παράβαση αποτελούσε άμεση ή έμμεση διάκριση και πως ήταν αυτή η απόφαση έπρεπε να παρθεί από το τοπικό δικαστήριο.

Όσο αφορά την Achbita το δικαστήριο έκρινε πως ο κανόνας δεν αποτελούσε άμεση διάκριση διότι εφαρμόζοταν σε όλους τους εργαζομένους το ίδιο. Βρήκε πως υπήρχε έμμεση διάκριση αλλά και ότι ήταν δικαιολογημένη διότι η πολιτική ουδετερότητας της εταιρίας ήταν μέρος του θεμιτού στόχου της εταιρίας να διεξάγει ελεύθερα την εργασία της (δικαίωμα κάτω από το Άρθρο 16 του Χάρτη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της ΕΕ). Το δικαστήριο είπε πως η αρχή της αναλογικότητας τηρείται εφόσον ο κανόνας εφαρμόζεται μόνο όταν ο εργαζόμενος θα έρθει σε επαφή με πελάτες.

Σεξουαλικός Προσανατολισμός

Οδηγία 2000/78/ΕΚ - Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και την Εργασία (The Framework employment Directive)

Case C – 81/12 Asociatia Accept EU: C: 2013: 275: ένας από τους κύριους μετόχους μιας ομάδας ποδοσφαίρου έκανε ομοφοβικά σχόλια, συγκεκριμένα είπε πως δεν θα προσλάμβανε ποτέ στην ομάδα του ομοφυλόφιλο παίκτη. Δεν δέσμευε νομικά την ομάδα αλλά η ομάδα δεν πήρε μέτρα για να αποστασιοποιηθεί από αυτόν και τις ιδέες του. Η ερώτηση στο δικαστήριο ήταν κατά πόσο τα σχόλιά του θα μπορούσαν να αποδοθούν στην ίδια την ομάδα και κατά πόσο οι ποινές που υπήρχαν για τέτοιες διακρίσεις ήταν κατάλληλες και αρκετά σοβαρές. Το δικαστήριο έκρινε πως η νομοθεσία που παρεμπόδιζε να δοθεί πρόστιμο στην ομάδα εάν είχαν περάσει έξι μήνες ή περισσότερο από το ομοφοβικό σχόλιο ήταν ενάντια στην Οδηγία 2000/78/ΕΚ

Case C -267/06 Maruko (2008) ECR I – 1757: το δικαστήριο έκρινε πως όταν δύο άτομα του ίδιου φύλου είχαν υπογράψει σύμφωνο συμβίωσης, σε χώρα όπου αυτό θεωρείται ως γάμος, ο αποκλεισμός του συντρόφου ζωής από τις παροχές για επιζώντες κάτω από το πρόγραμμα επαγγελματικών συντάξεων αποτελούσε διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού.

Case C-443/15 Parris v Trinity College Dublin EU:C:2016:897: ο ενάγοντας ήταν πρώην καθηγητής του Πανεπιστημίου Τρίνιτι στο Δουβλίνο και ισχυριζόταν πως υπήρξαν διακρίσεις εναντίον του λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και ηλικίας. Το σύστημα συνταξιοδοτήσεων του Πανεπιστημίου προνοούσε για την πληρωμή σύνταξης στην χήρα/ο του εργοδοτούμενου, εφόσον ο γάμος ή το σύμφωνο συμβίωσης είχε πραγματοποιηθεί πριν ο εργαζόμενος γίνει 60 ετών. Ο ενάγοντας και ο σύντροφός του είχαν σχέση για 30 χρόνια αλλά έκαναν σύμφωνο συμβίωσης στο Ηνωμένο Βασίλειο όταν ο ενάγων ήταν 63 ετών (το 2009) και το σύμφωνο αυτό δεν μπορούσε να αναγνωριστεί στην Ιρλανδία μέχρι το 2011, όταν πέρασε η νομοθεσία που αναγνώριζε τέτοια σύμφωνα. Αυτό έγινε λίγο μετά που ο ενάγοντας αφυπηρέτησε. Πριν αφυπηρέτησει ζήτησε από το Πανεπιστήμιο να πληρώνει την σύνταξή χηρίας στον σύντρόφό του εάν αυτός αποβιώσει, πράγμα το οποίο το Πανεπιστήμιο αρνήθηκε. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε πως δεν υπήρχαν διακρίσεις, εν μέρη λόγω της διακριτικής ευχαίριας του κράτους μέλους να αναγνωρίσει τέτοια σύμφωνα ή όχι. Υπήρχε συζήτηση και για την πιθανότητα σωρευτικού αποτελέσματος λόγω των δύο λόγων που εγέρθηκαν για την διάκριση αλλά το δικαστήριο δεν δέχθηκε ούτε αυτό το επιχείρημα.

Αναπηρία

Οδηγία 2000/78/ΕΚ - Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και την Εργασία (The Framework employment Directive)

Cases C 335 and 337/11 *Ring και Skouboe Werge v Dansk almennyttigst Boligselskab* EU: C: 2013:22: μέτρα τα οποία υπάρχουν για να για να δοθεί η δυνατότητα σε άτομα με αναπηρία να έχουν πρόσβαση, να συμμετέχουν, ή να εξελιχθούν στον χώρο εργασίας δεν θα θεωρούνται διακρίσεις. Αυτό συμπεριλαμβάνει και την μείωση των ωρών εργασίας.

Cases C 335 and 337/11 *Ring και Skouboe Werge v Dansk almennyttigst Boligselskab* EU: C: 2013:22: Επίσης από την ίδια υπόθεση, κρίθηκε πως η αρρώστια και η αναπηρία δεν είναι το ίδιο πράγμα αλλά η αναπηρία μπορεί να είναι αποτέλεσμα κάποιας αρρώστιας. Η αναπηρία μπορεί να είναι ένας μακροπρόθεσμος περιορισμός που προκύπτει από σωματικές ή ψυχολογικές βλάβες, που εμποδίζουν την πλήρη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή που είναι ίση με τους άλλους. Δεν σημαίνει πλήρη αδυναμία συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, αλλά αποτελεί εμπόδιο στη συμμετοχή.

Case C – 303/06 *Coleman v Attridge Law* (2008) ECR I – 5603: οι διακρίσεις ενάντια κάποιου εργαζόμενου, λόγω του εξαρτόμενου παιδιού του που έχει αναπηρία, εξακολουθούν να είναι διακρίσεις κάτω από την οδηγία 2000/78, ακόμα και όταν η ίδια η εργαζόμενη δεν πάσχει από κάποια αναπηρία.

Ηλικία

Οδηγία 2000/78/ΕΚ - Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και την Εργασία (The Framework employment Directive)

Γενικές Εξαιρέσεις που εφαρμόζονται και στην απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας:

Άμεσες διακρίσεις που επιτρέπονται λόγω επαγγελματικών απαιτήσεων.

Πυροσβέστες:

Case C -229/08 *Wolf* (2010) ECR I – 1: ο ενάγοντας αμφισβητούσε την διάταξη της γερμανικής νομοθεσίας που προέβλεπε πως η μέγιστη ηλικία πρόσληψης ατόμων στην πυροσβεστική υπηρεσία ήταν 30 ετών, με βάση το ότι αποτελούσε διάκριση λόγω ηλικίας.

Το δικαστήριο έκρινε πως οι επαγγελματικές απαιτήσεις του να είναι κάποιος πυροσβέστης είχαν κατ'ακρίβεια να κάνουν με τις σωματικές ικανότητες των αιτητών και πως η γερμανική κυβέρνηση είχε παρουσιάσει αρκετά αποδεικτικά στοιχεία πως η ηλικία είναι άμεσα συνδεδεμένη με τις σωματικές ικανότητες. Συνεπώς, η διάταξη ήταν δικαιολογημένη από την εξαίρεση για επαγγελματικές απαιτήσεις.

Ηλικία

Οδηγία 2000/78/ΕΚ - Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση και την Εργασία (The Framework employment Directive)

Συγκεκριμένη Διάκριση, ανοιχτού τύπου, που επιτρέπεται μόνο στην απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας:

Άρθρο 6(1) Κατά παρέκκλιση εκ του άρθρου 2 παράγραφος 2, τα κράτη μέλη δύναται να προβλέπουν ότι η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Case C – 411/05 Felix Palacios de la Villa v Cortefiel Servision SA (2007) ECR I – 8531: Η ρύθμιση της ανεργίας, που περιλαμβάνει την προώθηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης και ενθάρρυνση των προσλήψεων, είναι μια θεμιτή αντικειμενική αιτιολόγηση για τον καθορισμό υποχρεωτικής ηλικίας συνταξιοδότησης για συγκεκριμένες ομάδες, δεδομένου ότι η ελαχιστοποίηση της ανεργίας είναι ένας από τους σκοπούς που επιδιώκει η ίδια η ΕΕ. Σε αυτές τις περιπτώσεις, τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρεία διακριτική ευχέρεια και, ως εκ τούτου, το μέτρο ήταν πιθανώς αναλογικό και δεν παραβίαζε την οδηγία 2000/78.

Case C – 416/13 Mario Vital Perez v Ayuntamiento de Oviendo EU:C:2014:2371: Ένας κανόνας που όριζε ανώτατο όριο ηλικίας για την πρόσληψη στην αστυνομία ήταν υπό αμφισβήτηση. Το Ευρωπαϊκό δικαστήριο έκρινε ότι η απαίτηση ηλικίας θα μπορούσε να αιτιολογηθεί με βάση τις απαιτήσεις κατάρτισης της θέσης και την ανάγκη για εύλογη περίοδο απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση ή τη μετάθεση.

Υπάρχει Ιεραρχία στους Λόγους Απαγόρευσης Διακρίσεων;

Άρθρο 19 ΣΛΕΕ

...το Συμβούλιο... μπορεί να αναλάβει δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Το άρθρο από μόνο του δεν δείχνει κάποια σημάδια ιεραρχίας.

Η μετέπειτα νομοθεσία για την εφαρμογή του άρθρου όμως;

Υπάρχει Ιεραρχία;

Οδηγία 2000/43/ΕΚ (Race Directive) V Οδηγία 2000/78/ΕΚ (The Framework employment Directive)

Και οι δύο οδηγίες απαγορεύουν άμεσες και έμμεσες διακρίσεις, παρενόχληση, θυματοποίηση και οδηγίες για πραγματοποίηση διακρίσεων.

Ομως η Οδηγία 2000/43 παρέχει πιο δυνατή προστασία ενάντια σε διακρίσεις λόγω ιθαγένειας ή εθνικότητας από ότι η Οδηγία 2000/78 για όλες τις άλλες μορφές διακρίσεων.

Η πιο ψηλή προστασία από τις Οδηγίες είναι φανερή σε τρεις τομείς:

	Οδηγία 2000/78 (Φύλο, Σεξουαλικός Προσανατολισμός, Αναπηρία, Θρησκεία/Πεποιθήσεις, Ηλικία)	Οδηγία 2000/43 (Ιθαγένεια)
Πεδίο Εφαρμογής	Καλύπτει τους τομείς επαγγέλματος και απασχόλησης	Καλύπτει τους τομείς επάγγέλματος και απασχόλησης + κοινωνικά συστήματα, όπως κοινωνικές ασφαλίσεις, υγεία, κοινωνικά πλεονεκτήματα, εκπαίδευση και υπηρεσίες για το κοινό όπως την στέγαση
Φορείς για την Προώθηση της Ίσης Μεταχείρισης	Δεν υπάρχει υποχρέωση για ορισμό τέτοιου φορέα	Τα κράτη μέλη ορίζουν ένα φορέα ή φορείς για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων χωρίς διακρίσεις. Οι αρμοδιότητές του περιλαμβάνουν παροχή βοήθειας στα θύματα, διεξαγωγή ερευνών και δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και διατύπωση συστάσεων
Εξαιρέσεις	Οι άμεσες διακρίσεις δικαιολογούνται με την ύπαρξη επαγγελματικών απαιτήσεων και θετικής δράσης + γενική εξαίρεση για την ασφάλεια, την προάσπιση της τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων. + εξαίρεση για εκκλησίες και άλλους οργανισμούς με θρησκευτικό ήθος + εξαίρεση για τις ένοπλες δυνάμεις + Εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες + ανοιχτή εξαίρεση για τις διακρίσεις λόγω ηλικίας, που επιτρέπονται εφόσον υπάρχει κάποιος θεμιτός λόγος.	Οι άμεσες διακρίσεις δικαιολογούνται μόνο με ρητές δικαιολογίες που περιλαμβάνονται στην νομοθεσία, οι οποίες είναι η ύπαρξη επαγγελματικών απαιτήσεων και η θετική δράση.

Οπότε, υπάρχει ιεραρχία και η Ιθαγένεια βρίσκεται στην πρώτη θέση της.

Υπάρχει Ιεραρχία;

Το Φύλο έχει την πιο μακρά ιστορία από όλους τους άλλους λόγους απαγόρευσης των διακρίσεων.
Η αρχή της ίδιας ανταμοιβής για άνδρες και γυναίκες υπήρχε από την αρχή της ίδρυσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Εκτός από την Οδηγία 2000/78 καλύπτουν τις διακρίσεις λόγω φύλου και διάφορες άλλες νομοθεσίες, οι οποίες κάνουν την θέση του δυνατότερη από τους άλλους λόγους που καλύπτει η οδηγία 2000/78:

- [Οδηγία 2006/54/EK \(The Recast Equal Treatment Directive\)](#) Σκοπός της είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.
- [Οδηγία 79/7 \(The Social Security Directive\)](#) επεκτείνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης
- [Οδηγία 92/85/EOK \(The Pregnancy Directive\)](#) ενδυναμώνει την θέση, κατά την εργασία, των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων και επιτρέπει την εξαίρεση των γυναικών αυτών από την απαγόρευση των διακρίσεων υπέρ τους.
- [Οδηγία 2004/113 \(Πρόσβαση σε αγαθά και Υπηρεσίες\)](#) επεκτείνει την εφαρμογή της απαγόρευσης των διακρίσεων στον τομέα της πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή τους, παρά το γεγονός πως προσφέρει και αρκετά περισσότερες εξαιρέσεις από την οδηγία 2000/78 (μέσα μαζικής ενημέρωσης, διαφήμιση και εκπαίδευση και ασφάλεια)
- [Οδηγία \(ΕΕ\) 2019/1158 \(Συνδιασμός Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής\)](#) ενδυναμώνει την θέση των γονέων όσο αφορά την ισότητα στον χώρο εργασίας και κατά συνέπεια την θέση των μητέρων.
- Άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η μακρά ιστορία των απαγορεύσεων διακρίσεων λόγω φύλου, όπως και η εκτενή νομοθεσία που καλύπτει τον τομέα αποτελούν αποδείξεις πως

το φύλο κατέχει την **δεύτερη** θέση στην ιεραρχία.

Υπάρχει Ιεραρχία;

Άρθρο 5 της Οδηγίας 2000/78: Για να εξασφαλισθεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι προσώπων με ειδικές ανάγκες, προβλέπονται εύλογες προσαρμογές. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Η επιβάρυνση δεν είναι δυσανάλογη όταν αντισταθμίζεται επαρκώς με μέτρα λαμβανόμενα στο πλαίσιο της πολιτικής ενός κράτους μέλους υπέρ των ατόμων με ειδικές ανάγκες

Cases C-335 and 337/11 *Ring and Skouboe Werge v Dansk almennyttigt Boligselskab* EU:C:2013:222: το δικαστήριο υποστήριξε την ιδεολογία πως η αναπηρία είναι προϊόν της αποτυχίας του κοινωνικού περιγύρου και περιβάλλοντος να προσαρμοστεί στις ανάγκες και τις φιλοδοξίες των ατόμων με ειδικές ανάγκες και όχι της ανικανότητας των ατόμων αυτών να προσαρμοστούν στον περίγυρο και το περιβάλλον τους. Οι εύλογες προσαρμογές ταιριάζουν καλύτερα με αυτή την ιδεολογία.

Το **Άρθρο 5** και η υπόθεση *Ring and Skouboe Werge*, παράλληλα με άλλες παρόμοιες υποθέσεις, αυξάνουν την προστασία ενάντια στις διακρίσεις λόγω αναπηρίας.

Η αναπηρία κατέχει την τρίτη θέση της ιεραρχίας.

Υπάρχει Ιεραρχία;

Διάφορες υποθέσεις έχουν ασχοληθεί με το θέμα των διακρίσεων λόγω Σεξουαλικού Προσανατολισμού, καθιερώνοντας κάποιες γενικές αρχές .

Case C-267/06 Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der Deutschen Buhen ECLI:EU:C:2008:179, *Case C-147/08 Jurgen Romer v. Freie und Hansestadt Hamburg* ECLI:EU:C:2011:286, *Case C-443/15 Parris v Trinity College Dublin* EU:C:2016:897

1. Τα κράτη μέλη εξακολουθούν να έχουν την διακριτική ευχαίρια κατά πόσο να αναγνωρίσουν τον γάμο ή την επισημοποίηση της σχέσης μεταξύ ατόμων του ίδιου φύλου
2. Εφόσον όμως αναγνωρίσουν τον γάμο αυτό (ή κάτι ανάλογο, όπως το σύμφωνο συμβίωσης) ισχύουν πλέον οι κανόνες της ισότητας. Δηλαδή, εάν αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά τα νομικά αναγνωρισμένα ζευγάρια του ίδιου φύλου, σε σχέση με τα ανάλογα εταιρόφιλα ζευγάρια, τότε υπάρχουν διακρίσεις που είναι ενάντια στην Οδηγία 2000/78.
3. Εάν ο γάμος ενός ομοφυλόφιλου ζευγαριού αναγνωριστεί σε ένα κράτος μέλος τότε δεν μπορεί να μην αναγνωριστεί από άλλο, κάνοντας έτσι όλες οι προϋποθέσεις της ισότητας να ισχύουν.

Οι αρχές 2 και 3 ενδυνάμωσαν αρκετά την προστασία που προσφέρεται ενάντια στις διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, όμως η αρχή 1 την αποδυναμώνει.

Ο Σεξουαλικός Προσανατολισμός έχει την τέταρτη θέση στην ιεραρχία.

Υπάρχει Ιεραρχία;

Το Άρθρο 4(2) της Οδηγίας 2000/78 προβλέπει ρητά πως στην περίπτωση εκκλησιών ή άλλων οργανισμών που συνδέονται με την θρησκεία ή τις πεποιθήσεις δεν υπάρχει διάκριση εάν υπάρχει διαφορετική μεταχείριση λόγω του θρησκευόμενου ή των πεποιθήσεων ενός προσώπου λόγω του ότι αποτελούν «επαγγελματική απαίτηση ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη». Τέτοιες διακρίσεις θα μπορούσαν να δικαιολογηθούν κάτω από την γενική εξαίρεση των επαγγελματικών εξαιρέσεων και η ρητή αυτή εξαίρεση μειώνει την προστασία ενάντια στις διακρίσεις λόγω θρησκείας

Case C – 157/15 *Achbita* EU:C:2017:203 και Case C – 188/15 *Bougnanoui*:

1. Η ουδέτερη στάση της εταιρίας έγινε αποδεκτή από το δικαστήριο σαν θεμιτός στόχος υπερβολικά εύκολα και χωρίς εξηγήσεις, ενώ η ουδετερότητα μπορεί εύκολα να καλύπτει διακρίσεις, μιας και αποκλείει την θρησκεία και κυρίως την εκδήλωση της θρησκείας ενώ ευνοεί την πολιτική της ανεξιθρησκίας, πράγμα το οποίο αφαιρεί την ουδετερότητά της.
2. Το δικαστήριο στην εφαρμογή του τεστ αναλογικότητας και αναγκαιότητας δεν ζύγισε τις ανάγκες του εργοδότη έναντι στα μειονεκτήματα που επιβάλλονται στον συγκεκριμένο εργαζόμενο ή έναντι στο δικαίωμά του να εκδηλώνει τις θρησκευτικές πεποιθήσεις του (Άρθρο 10 του Χάρτη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της ΕΕ). Η αποδοχή του δικαστηρίου πως για την επίτευξη της πολιτικής ουδετερότητας οι εργαζόμενοι που έρχονταν σε επαφή με πελάτες δεν έπρεπε να φορούν μαντίλα είναι αμφίβολη διότι δεν υπήρχαν αποδείξεις πως κάτι τέτοιο όντως ίσχυε. Επίσης ακόμα και έτσι, θα υπήρχαν διακρίσεις εναντίον ενός μεγάλου ποσοστού εργαζομένων που είτε θα αναγκάζονταν να μην φορούν μαντίλα είτε να αλλάξουν θέση εργασίας. Επίσης, το δικαστήριο ξεκαθάρισε πως η αλλαγή θέσης εργασίας πρέπει να γίνει μόνο εάν δεν θα βάλει τον εργοδότη σε δυσμενή θέση, πράγμα το οποίο δεν είναι και ιδιαίτερα δύσκολο για τον εργοδότη (σύγκριση με την υποχρέωση για παροχή εύλογων προσαρμογών για άτομα με αναπηρία).
3. Το δικαστήριο ανέτρεψε το βάρος της απόδειξης. Αντί να πρέπει ο εργοδότης να αποδείξει πως δεν υπήρχαν διακρίσεις λόγω θρησκείας, έπρεπε οι εργαζόμενοι να αποδείξουν πως η εκδήλωση των θρησκευτικών πεποιθήσεών τους δεν παρεμπόδιζε τον εργοδότη να διεξάγει ελεύθερα την εργασία του. Αυτή του η εφαρμογή το έβαλε πάνω από τους περιορισμούς λόγω των αρχών της ισότητας, με κίνδυνο να αδυνατίσει σημαντικά τις νομοθεσίες ενάντια στις διακρίσεις.
4. Το δικαστήριο άφησε την διακριτική ευχαίρια στα δικαστήρια των χωρών μελών για να αποφασίσουν πως να ρυθμίσουν την χρήση θρησκευτικών συμβόλων στον χώρο εργασίας.

Η εξαίρεση του Άρθρου 4(2) και οι αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου υποβίβασαν σημαντικά την προστασία που παρέχεται ενάντια στις διακρίσεις λόγω θρησκείας/ πεποιθήσεων.


Η θρησκεία και πεποιθήσεις έχουν την πέμπτη θέση στην ιεραρχία.

Υπάρχει Ιεραρχία;

Το **Άρθρο 6(1)** της Οδηγίας 2000/78 προνοεί πως υπάρχει εξαίρεση στην απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας όταν υπάρχει κάποιος θεμιτός στόχος στο πλαίσιο της εθνικής νομοθεσίας των κρατών μελών. Μιλά συγκεκριμένα για «θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης» αλλά δεν το περιορίζει σε αυτά τα παραδείγματα. Η εξαίρεση, αν και απαιτεί πως τα «μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία» δεν παύει από το να είναι ανοιχτή και να επιτρέπει οποιοδήποτε θεμιτό στόχο.

Η εξαίρεση αυτή αφήνει μεγάλη διακριτική ευχέρια στα κράτη μέλη στην εφαρμογή της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω ηλικίας και περιορίζει έτσι, σε μεγάλο βαθμό, την προστασία που προσφέρεται στον τομέα αυτό.

Η ηλικία έχει την **έκτη** (και τελευταία) θέση στην ιεραρχία.



Η θέσεις της Ιεραρχίας

1. Ιθαγένεια

2. Φύλο

3. Αναπηρία

4. Σεξουαλικός Προσανατολισμός

5. Θρησκεία/Πεποιθήσεις

6. Ηλικία

Πιθανές Επιπτώσεις της Ιεραρχίας

Τα διαφορετικά επίπεδα νομοθεσιών και προστασίας που καθορίζουν τους απαγορευμένους λόγους διακρίσεων, αναγκάζουν την ύπαρξη μιας **ξεκάθαρης διαχώρησης** τους, κάτι το οποίο **δεν αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα**, διότι οι λόγοι διακρίσεων συχνά συσχετίζονται (π.χ. Ιθαγένεια και θρησκεία). Αυτός ο διαχωρισμός πιθανό να δημιουργήσει σημαντικά προβλήματα στην αντιμετώπιση διακρίσεων λόγω πολλαπλών λόγων, όπως είδαμε στην υπόθεση **Parris**.

Η αντιμετώπιση κάποιων λόγων ξεφεύγει από την γραμμή προηγούμενων υποθέσεων έναντι διακρίσεων και δημιουργεί **τον κίνδυνο διάβρωσης** της πολιτικής και της εφαρμογής της νομοθεσίας σε γενικές γραμμές. Π.χ. **Achbita** και **Bougnaoui** για την θρησκεία.

Η διακριτική ευχέρια που επέτρεψε το δικαστήριο στα κράτη μέλη και τα εθνικά δικαστήριά τους μπορεί να ή έχει οδηγήσει **σε μεγάλες διαφορές στην αντιμετώπιση**, πράγμα το οποίο είναι ενάντια στην πολιτική της ΕΕ, που προσπαθεί να είναι όσο το δυνατό πιο ομόφωνη. Π.χ. αναγνώριση επισημοποίησης της σχέσης ομοφυλόφυλων ζευγαριών (σεξουαλικός προσανατολισμός).

Όσο αφορά την αντιμετώπιση στον τομέα της θρησκείας:

Έχει αφήσει **εκτεθειμένες τις μειωνότητες**, χωρίς αρκετή προστασία, πράγμα το οποίο οδηγεί στην επαγγελματική αλλά και κοινωνική τους απομόνωση. Η απόφαση του δικαστηρίου στις **Achbita** και **Bougnaoui** πιθανό να μειώσει τις ευκαιρίες εργασίας τους, να παρεμπόδισει την ελεύθερη διακίνησή τους, να προσβάλει το δικαίωμα διατήρησης της αξιοπρέπειάς τους ή ακόμα και να τους στιγματίσει.

Έχει θέσει **ανώτατο όριο στο επίπεδο προστασίας** διότι μπορεί να περιοριστεί από το δικαίωμα ελεύθερης διεξαγωγής της εργασίας του εργοδότη. Αυτό έρχεται σε αντιπαράθεση με την Οδηγία 7000/78, η οποία προνοεί πως υπάρχει μόνο ελάχιστο επίπεδο προστασίας και εναπόκειται στα κράτη μέλη να καθιερώσουν τα δικά τους μέτρα από εκεί και πάνω.

Γιατί έχει Δημιουργηθεί η Ιεραρχία;

Ουσιαστικοί λόγοι (επί της ουσίας των λόγων διακρίσεων)

Ικανότητα και Διαθεσιμότητα

Κάποια χαρακτηριστικά δεν επηρεάζουν καθόλου στην ικανότητα και διαθεσιμότητα του ατόμου να διεξάγει την εργασία του (π.χ. ιθαγένεια και σεξουαλικός προσανατολισμός) ενώ άλλα χαρακτηριστικά κάποιες φορές παίζουν σημασία, (π.χ. φύλο σε περίπτωση εγκυμοσύνης/μητρότητας, αναπηρία, ηλικία και θρησκεία, λόγω θρησκευτικών αργείων και ωρών λατρείας).

Επιλογή

Κάποια χαρακτηριστικά μπορεί να θεωρηθούν σαν επιλογές (π.χ. θρησκεία, πολιτικές πεποιθήσεις) είναι αμφίβολο όμως το μέχρι σε ποιο σημείο είναι όντως επιλογές και ακόμη και να είναι, είναι σχετικό το εάν θα έπρεπε να έχει σημασία.

Βαθμός

Ο αριθμός ατόμων που θα επηρεαστεί, το σημείο στο οποίο θα επηρεαστεί και η έκταση των διακρίσεων.

Γιατί έχει Δημιουργηθεί η Ιεραρχία

Πολιτικοί Λόγοι

Στο τέλος της δεκαετίας του 90 είχαν αυξηθεί σημαντικά τα εγκλήματα μίσους λόγω ιθαγένειας και υπήρχε ένα γενικό συναίσθημα πως αυτό έπρεπε να καταπολεμηθεί.

Στις εκλογές του 2000 στην Αυστρία κατάφερε να μπει στην κυβέρνηση το Freedom Party, ένα ακρο-δεξιό κόμμα. Τα υπόλοιπα κράτη μέλη διαμαρτυρήθηκαν για αυτό το γεγονός και μέρος της αντίδρασής τους ήταν η γρήγορη εφαρμογή της Οδηγίας για την Ιθαγένεια, στην προσπάθειά τους να δείξουν πως ήταν αποφασισμένοι να πολεμήσουν τον ρατσισμό.

Ύπήρχε προγραμματισμένη σημαντική διεύρυνση της ΕΕ και τα κράτη μέλη ήθελαν να δημιουργήσουν ένα δυνατό κλίμα αντι-ρατσισμού πριν την ένταξη των καινούριων κρατών.

Ο ρατσισμός βρισκόταν και στην διεθνή ατζέντα, όπου γίνονταν ετοιμασίες για το Παγκόσμιο Συνέδριο των Ηνωμένων Εθνών έναντι του Ρατσισμού και της Ξενοφοβίας, το οποίο πραγματοποιήθηκε το 2001.

Επίσης πολλοί μη κυβερνητικοί οργανισμοί (NGOs) διεξήγαγαν συστηματικό λόμπι υπέρ της εθνικής ισότητας από την δεκαετία του 1980.

Σε αντίθεση, η έλλειψη ομοφωνίας για θέματα όπως τον χειρισμό του σεξουαλικού προσανατολισμού οδήγησε σε περιορισμένη προστασία στον τομέα αυτό. Να μην ξεχνάμε πως χρειάζεται ομοφωνία στο Συμβούλιο για να περάσει οποιαδήποτε νομοθεσία.

Το δικαστήριο δεν φαίνεται να ήταν πρόθυμο να αντιμετωπίσει ζητήματα κρατικής κυριαρχίας που είναι άκρως αμφιλεγόμενα, όπως η προστασία της θρησκείας ή των πεποιθήσεων και του σεξουαλικού προσανατολισμού. Δεν θέλει να έρθει σε σύγκρουση με τα κράτη μέλη.

Λόγοι όπως φύλο και ιθαγένεια ήταν ήδη γνωστοί, τα κράτη μέλη είχαν ήδη νομοθεσίες σχετικές με αυτά, οπότε είναι πιο εύκολο να προωθηθούν από άλλους λόγους που είναι εντελώς καινούριοι και θα πρέπει να αρχίσει η νομοθέτησή τους από το μηδέν.

Γιατί έχει Δημιουργηθεί η Ιεραρχία

Οικονομικοί Λόγοι

π.χ. Η ρύθμιση του εργατικού δυναμικού που επηρεάζεται από την ηλικία συνταξιοδότησης

Εναλλακτικές Επιλογές

Κάποιες φορές υπάρχουν άλλες πηγές νομοθεσίας στις οποίες μπορεί να στηριχθεί η πολιτική.

Π.χ. Κατεύθυντήριες Γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών

Προτερήματα Διαφορετικού Χειρισμού και Εναλλακτικό Θεωρητικό Πλαίσιο

Οι πραγματικοί στόχοι του κάθε απαγορευμένου λόγου και τα μέτρα επίτευξής τους πιθανό να χρειάζονται διαφορετικό χειρισμό. Όχι όμως ιεραρχία.

Η κοινωνική ταυτότητα του κάθε ατόμου είναι σύνθετη και πολύπλοκη. Τα χαρακτηριστικά τα οποία αναφέρονται στη νομοθεσία για την ισότητα (ιθαγένεια, φύλο, αναπηρία, σεξουαλικός προσανατολισμός, θρησκεία/πεποιθήσεις και ηλικία) αποτελούν μέρος αυτής της ταυτότητας και δεν έχουν όλα τα ίδια στοιχεία και σύνθεση, οπότε δεν μπορούν να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο. Εφόσον κρατείται ένα κοινό νομοθετικό κέντρο, ο διαφορετικός χειρισμός μπορεί να είναι ευνοϊκός. Κάποια χαρακτηριστικά, λόγω της φύσης τους (π.χ. ηλικία) μπορεί να χρειάζονται περισσότερες εξαιρέσεις και κάποια λιγότερες (π.χ. ιθαγένεια), αλλά δεν είναι ανάγκη να θεωρείται κατώτερη η προστασία που προσφέρεται, παρά μόνο διαφορετική, έστω και εάν είναι λιγότερη.

Η πρόκληση είναι να βρεθεί ένας τρόπος διαφορετικού χειρισμού που δεν θα είναι επιβλαβής αλλά βοηθητικός στην αναγνώριση και την διαχείριση των διαφορετικών χαρακτηριστικών μιας πολύπλοκης κοινωνικής ταυτότητας.

Η κοινωνική πραγματικότητα οδηγεί στην δημιουργία νόμων, ισχύει όμως και το αντίθετο. Οι νόμοι για τις διακρίσεις πρέπει να δημιουργήσουν μια καινούρια κοινωνική πραγματικότητα, όπου το σημαντικό δεν είναι το τι δεν μπορούν να κάνουν κάποια άτομα που εμπίπτουν μέσα στις κατηγορίες των λόγων διακρίσεων (π.χ. Άτομα με αναπηρία) αλλά το τι μπορεί να αλλάξει για να γίνονται πιο αποδεχτοί από την κοινωνία, η οποία θα τους στηρίζει και να τους ενδυναμώνει. Αυτό σημαίνει πως πρέπει να υπάρχει υποκοιμενικότητα, και πρέπει να λαμβάνονται υπόψη η προσωπικότητα ενός ατόμου, οι σχέσεις του με άλλα μέρη της κοινωνίας και η κοινωνική δομή (αυτή που υπαγορεύει τι είναι το νορμάλ σε μια κοινωνία). Η διαφορετικότητα στον διαχειρισμό των διαφορετικών χαρακτηριστικών ισότητας είναι κλειδί σε αυτή την διαδικασία.

Οι απαγορευμένοι λόγοι διακρίσεων μπορούν να θεωρούνται ίσοι μεταξύ τους αλλά και να αντιμετωπίζονται διαφορετικά λόγω των διαφορετικών αναγκών τους.

Η ανισότητα καμιά φορά χρειάζεται για να αποφέρει την ισότητα.

Η Προσέγγιση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Πιθανή Εναλλακτική Προσέγγιση

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων ξεχώριζε τους λόγους διακρίσεων με βάση το κατά πόσο τους θεωρεί «ύποπτους λόγους» ή όχι.

Οι ύποπτοι λόγοι είναι αυτοί που:

- Υπάρχει ομοφωνία ανάμεσα στα κράτη μέλη πως πρέπει να είναι απαγορευμένοι λόγοι διακρίσεων. Αυτό γίνεται στο ελάχιστο όταν εγκρίνουν τους απαγορευμένους λόγους διακρίσεων στο Συμβούλιο αλλά και από τις διάφορες συνθήκες και νομοθεσίες που έχουν ήδη εφαρμόσει τα κράτη μέλη.
- Απευθύνονται σε χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την διαφορετική αντιμετώπιση.
- Σχετίζονται με τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα, αυτά δηλαδή που είναι σημαντικά για την δημοκρατική διαδικασία και την προσωπική αυτονομία. – δηλαδή να είναι σημαντικά για την καλή λειτουργία μιας πλουραλιστικής και δημοκρατικής κοινωνίας
- Οι λόγοι που δεν δικαιολογούν εξαιρέσεις σε μεγάλο βαθμό

Π.χ. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων βρήκε πως η ιθαγένεια είναι «ύποπτος λόγος» γιατί είναι πολύ σοβαρή διάκριση που πρέπει να διερευνάται εις βάθος διότι θίγει την αξιοπρέπεια του ατόμου (Άρθρο 3 του Χάρτη Δικαιωμάτων).

Η Προσέγγιση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Πιθανή Εναλλακτική Προσέγγιση

Οι Οδηγία 2000/43/ΕΚ (Race Directive) και Οδηγία 2000/78/ΕΚ (The Framework employment Directive) έχουν μετατρέψει ήδη την ιθαγένεια και το φύλο στον τομέα της εργοδότησης σε «ύποπτους λόγους» διότι όλα τα κράτη μέλη έχουν συμφωνήσει στην υιοθέτησή τους σαν απαγορευμένους λόγους διακρίσεων και δεν δίνουν ιδιαίτερες εξαιρέσεις και διακριτική ευχέρια στα κράτη μέλη για την εφαρμογή τους.

Οι υπόλοιποι λόγοι, περιλαμβανομένου του φύλου στον τομέα της προσφοράς προϊόντων και υπηρεσιών, λόγω της διακριτικής ευχέριας των κρατών μελών στην εφαρμογή τους και των πολύ περισσότερων εξαιρέσεων δεν δίνουν όση προστασία ενάντια στις διακρίσεις όσο οι άλλοι δύο λόγοι, οπότε δεν έχουν διαμορφωθεί σε «ύποπτους λόγους».

Θα έπρεπε οι ακόλοθοι απαγορευμένοι λόγοι διακρίσεων να είναι «ύποπτοι λόγοι» ή όχι;

Θρησκεία;

Σεξουαλικός
προσανατολισμός;

Αναπηρία;

Ηλικία;

Βιβλιογραφία

- Evelyn Ellis and Philippa Watson, *'EU Anti-Discrimination Law', Vol. 2nd ed.* OUP Oxford, 2012
- Paul Craig and Grainne De Burca, *'EU Law: Text, Cases and Materials'* Oxford University Press, Oxford, 2020, 7th Edition, Chapters 12, 21,22 and 25.
- Erica Howard, *'EU Anti-Discrimination Law: Has the CJEU Stopped moving forward?'* (2018) 18(2-3) *International Journal of Discrimination and the Law* 60
- Erica Howard, *'The Case for a Considered Hierarchy of Discrimination Grounds in EU Law',* (2006) 14(4) *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 445
- Mustafa T. Karayigit, *'Prevalence of an Economic Right/Freedom Over a Social Right in a Horizontal Litigation Once Again'* (2021) 27(4) *European Public Law* 733
- Paivi Johanna Neuvonen, *'Inequality in Equality' in the European Union Equality Directives: A Friend or a Foe of More Systematised Relationships between the Protected Grounds?'* (2015) 15(4) *International Journal of Discrimination and the Law* 222
- Lisa Waddington and Mark Bell, *'More Equal Than Others: Distinguishing EU Equality Directives',* (2001) 38 *Common Market Review* 587