

Τόπος Διεξαγωγής : **Trier (Germany)**
Ημερομηνία : **26 και 27/11/2007**
Τίτλος Σεμιναρίου : **The fight against discrimination**

Συμμετοχή : **Ισιδώρα Παπαφράγκου**
Πρόεδρος Εφετών Δ.Δ

Σχόλια

Η ΜΑΧΗ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΓΕΝΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Το άρθρο για ισότητα στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών ήταν ένα από τα πρώτα άρθρα της Συνθήκης της Ρώμης. Με μεταγενέστερη δε νομοθετική ρύθμιση απαγορεύεται η διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση στην εργασία, την εκπαίδευση, την κοινωνική ασφάλιση και τη συνταξιοδότηση, πιο πρόσφατα δε την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες. Επίσης, από την αρχή, απαγορεύτηκε στα πλοία της Ευρωπαϊκής Κοινότητας η διάκριση με βάση την εθνικότητα. Αλλά το 1997 τα κράτη-μέλη ομόφωνα αποφάσισαν να προσθέσουν ένα νέο άρθρο στη Συνθήκη του Άμστερνταμ, που να εμποδίζει τη διάκριση σε όλη την Ευρώπη. Το νέο άρθρο 13 έδωσε στο Συμβούλιο τη δύναμη να υιοθετήσει μέτρα που να εμποδίζουν τις διακρίσεις με βάση το φύλο, τη φυλή ή εθνική καταγωγή, τη

θηρσκεία ή την πίστη, την αναπηρία, την ηλικία ή το γενετήσιο προσανατολισμό. Μετά τη θέση σε ισχύ της Συνθήκης του Άμστερνταμ την 1.5.1999, η Επιτροπή ενεργοποίησε ένα πακέτο προτάσεων για την εφαρμογή του άρθρου 13, μία τρισδιάστατη στρατηγική για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Υιοθετήθηκαν δύο Οδηγίες. Μία που απαγορεύει τις διακρίσεις με βάση τη φυλετική και εθνοτική καταγωγή (Directive 2000/43/EC) και μία που απαγορεύει τις διακρίσεις με βάση την αναπηρία, γενετήσιο προσανατολισμό, θηρσκεία και ηλικία στο πεδίο της απασχόλησης (Directive 2000/78/EC).

Οι Οδηγίες αυτές θέτουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις, έτσι ώστε τα κράτη-μέλη να μπορούν να θεσμοθετήσουν αποτελεσματικότερη προστασία. Τί σημαίνει διάκριση στο Κοινοτικό Δίκαιο; Οι δύο Οδηγίες περιέχουν συγκεκριμένο κοινό ορισμό. Υπάρχει η ευθεία διάκριση, η πλάγια, η παρενόχληση και η προτροπή για διακρίσεις. Είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι οι διακρίσεις, για να είναι παράνομες δεν απαιτείται να ενέχουν και το στοιχείο της πρόθεσης. Ο ορισμός της πλάγιας διάκρισης ορίζει ότι στην περίπτωση μιας ουδέτερης, εκ πρώτης όψεως, διάταξης ή πρακτικής που θα έθετε ένα άτομο από εκείνα που ανήκουν σε μια προστατευμένη ομάδα σε μειονεκτική θέση σε σχέση με άλλους ανθρώπους θεωρείται ότι κάνει διάκριση, εκτός, αν υπάρχει δικαιολογία.

Οι Οδηγίες εφαρμόζονται σε όλα τα πρόσωπα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ανεξαρτήτως του εάν είναι πολίτες του κράτους-μέλους και ανεξαρτήτως του εάν απασχολούνται στον ιδιωτικό ή το δημόσιο τομέα. Έτσι όσον αφορά τα πρόσωπα, η προστασία είναι ευρεία. Από την άλλη πλευρά στο ερώτημα, σε ποιους τομείς απαγορεύονται οι διακρίσεις, η απάντηση

είναι, ότι και οι δύο Οδηγίες καλύπτουν την απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση, τη μισθοδοσία και τους όρους εργασίας, τη συμμετοχή σε σωματεία εργαζομένων και εργοδοτών καθώς επίσης και τους οργανισμούς επαγγελματιών. Επιπροσθέτως η Οδηγία για τις φυλετικές διακρίσεις καλύπτει την εκπαίδευση, την κοινωνική προστασία και την υγεία, καθώς και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες συμπεριλαμβανομένης και της στέγασης.

Όσον αφορά τις εξαιρέσεις, ενόψει των ανωτέρω, κάθε διαφορετική μεταχείριση δεν είναι απαραίτητως μη νόμιμη. Οι Οδηγίες περιέχουν έναν αριθμό εξαιρέσεων, που μπορεί να συνοψιστούν ως εξής: 1) Στην περίπτωση της μη ευθείας διάκρισης, μία διαφορά στη μεταχείριση που προκαλείται από μία ουδέτερη διάταξη ή πρακτική δεν θα κηρυχθεί παράνομη αν δικαιολογείται από έναν νόμιμο σκοπό και αν τα μέσα για να επιτευχθεί ο σκοπός είναι κατάλληλα και αναγκαία. 2) Στις προϋποθέσεις επαγγελματικής απασχόλησης. Εάν η διαφορά στη μεταχείριση βασίζεται σε ένα, χαρακτηριστικό που συνιστά μία γνήσια και καθοριστική προϋπόθεση για άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος, η διαφορετική μεταχείριση δεν θα θεωρηθεί παράνομη αν ο δικαιολογητικός λόγος είναι νόμιμος π.χ. Είναι σαφές, ότι, για να γίνει κάποιος πυροσβέστης, απαιτείται τέλεια φυσική κατάσταση. 3) Σε άλλη περίπτωση η εκκλησία ή ένας εκκλησιαστικός οργανισμός μπορεί να απαιτήσει ο Διευθυντής του Σχολείου να έχει το ίδιο θρήσκευμα, αλλά δεν μπορεί να απαιτήσει το ίδιο για το προσωπικό καθαρισμού. 4) Η προϋπόθεση για παροχή κατάλληλης στέγης για ανάπηρους εργαζόμενους δεν μπορεί να τεθεί ως ένα δυσανάλογο βάρος για τον εργοδότη.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί, ότι χρειάστηκαν τουλάχιστον 20 χρόνια στο ΔΕΚ για να θεμελιώσει νομολογιακά ωρισμένα αντικειμενικά κριτήρια, όσον αφορά τις διακρίσεις με βάση το φύλο.

Στον τομέα των δικαιωμάτων το ερώτημα «Τι μπορεί να κάνει ένας ιδιώτης αν αντιμετωπίσει διακρίσεις», απαντάται συνοπτικά ως εξής: Τα κράτη-μέλη είναι υποχρεωμένα να δίδουν πληροφορίες για τα δικαιώματα που καλύπτονται από τις Οδηγίες. Επίσης πρέπει να είναι σε θέση να διασφαλίσουν την πρόσβαση των ιδιωτών στη σχετική πληροφόρηση μέσω εθελοντικών οργανώσεων, Συνηγόρου Πολιτών, συνδικαλιστικών οργανώσεων κ.λ.π. Αυτό είναι σημαντικό γιατί οι απλοί πολίτες δεν έχουν ούτε τη σωστή ενημέρωση ούτε την οικονομική δυνατότητα για να αντιμετωπίσουν τα νομικά έξοδα.

Όσον αφορά το βάρος της αποδείξεως οι Οδηγίες προβλέπουν τα εξής: Ο πολίτης που καταγγέλλει ότι είναι θύμα διακρίσεως πρέπει να θεμελιώσει τα γεγονότα που τη συνιστούν και εναπόκειται στον αντίδικο να αποδείξει ότι δεν υπάρχει διάκριση.

Και οι δύο Οδηγίες απαιτούν από τα κράτη-μέλη να προστατεύουν τους ιδιώτες από τη θυματοποίηση. Αυτό σημαίνει, ότι, εάν κάποιος προσφύγει στην αρμόδια αρχή με αυτή τη νομική βάση ή λάβει μέρος ως μάρτυρας σε κάποια σχετική διαδικασία να υπάρχουν διασφαλίσεις, ώστε να μην έχει ο ίδιος δυσμενείς συνέπειες, όπως απώλεια της εργασίας του κ.λ.π.

Όσον αφορά τις προοπτικές: Οι δύο Οδηγίες δεν προστατεύουν τους πολίτες από τις διακρίσεις με βάση τη θρησκεία ή την πίστη, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό εκτός της σφαίρας της απασχόλησης. Και ενώ μερικά κράτη-μέλη προστατεύουν τους ιδιώτες από τις διακρίσεις και στην

εκπαίδευση, παραδείγματος χάριν, αυτό απέχει πολύ από το να αποτελεί μία γενική τάση. Το κενό αυτό έχει επισημανθεί ποικιλοτρόπως και από το Ευρωκοινοβούλιο και από την κοινωνία των πολιτών. Η Επιτροπή έχει δεσμευθεί να παρουσιάσει, ένα πρόγραμμα νομικής προσέγγισης για την καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση τη θρησκεία ή την πίστη, την ηλικία και το γενετήσιο προσανατολισμό, εκτός της αγοράς εργασίας. Στα πλαίσια αυτά η σχετική πρόταση αναμένεται να παρουσιασθεί τον Ιούνιο του 2008.