

# Το Νομικό Πλαίσιο της ΕΕ για την Ισότητα

ERA – Ακαδημία Ευρωπαϊκού Δικαίου  
Ιούνιος 2019  
Θεσσαλονίκη

Δρ. Πάνος Καποτάς  
Επίκουρος Καθηγητής  
Πανεπιστήμιο του Πόρτσμουθ



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

## Επισκόπηση Παρουσίασης

1. Ορολογία και θεωρητικό πλαίσιο

2. Νομικό πλαίσιο της ΕΕ: Πρωτογενές και παράγωγο δίκαιο της ΕΕ

3. Ευρύτερο κανονιστικό πλαίσιο: ΕΣΔΑ, νομοθετήματα του ΟΗΕ, Συμβάσεις της ΔΟΕ

## ΟΡΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

### Ορολογία Δικαίου Ισότητας

#### Ισότητα

- Βασική ( αφηρημένη / φιλοσοφική) έννοια και θεμελιώδης συνταγματική (συγκεκριμένη / νομική) αρχή.
- **Σημ:** Θεμελιώδης (κοινή) Ευρωπαϊκή / δημοκρατική αρχή αλλά διαφορετικές αντιλήψεις περί του τι νοείται ως ισότητα.

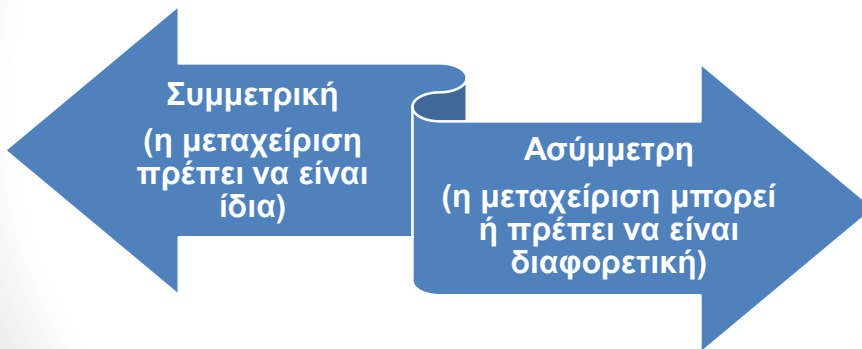
#### Ίση μεταχείριση

- Νομικός όρος / γενική αρχή – πρέπει να διασφαλίζεται σε σχέση με όλα τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά και σε όλες τις πολιτικές / σε όλους τους τομείς κοινωνικής δραστηριότητας.
- **Σημ:** μεταχείριση (άμεση διάκριση) έναντι επίπτωσης (έμμεση διάκριση)

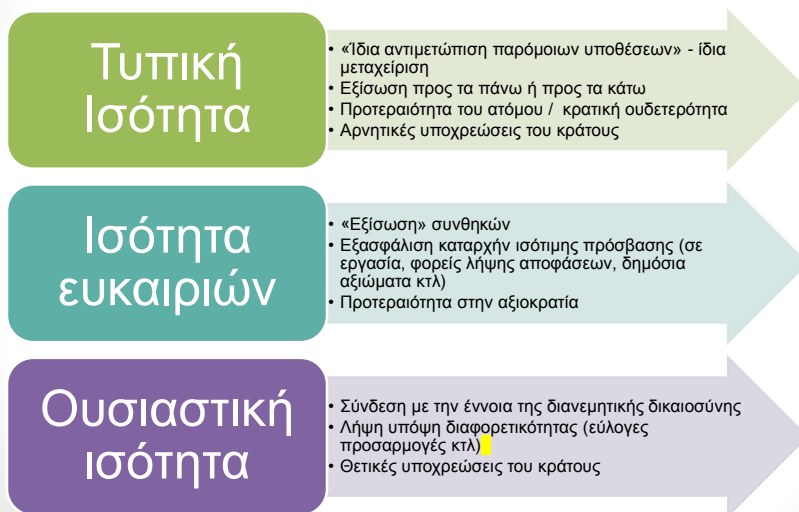
#### (Μη) Διάκριση

- Ατομικό (αγώγιμο) δικαίωμα (να μην υφίσταται κάποιος διάκριση) και γενική αρχή της νομοθεσίας της ΕΕ.
- **Σημ:** προστασία ανοικτού τύπου (π.χ. Άρθ. 14 ΕΣΔΑ) έναντι προστατευμένων χαρακτηριστικών / πεδίων (π.χ. δικαιο της ΕΕ)

## Έννοιες Ισότητας: Ταξινόμηση



## Έννοιες Ισότητας: Ταξινόμηση



## Θεωρητικό πλαίσιο: Κύρια σημεία



**Συμμετρικές** (ισότητα ως ίδια μεταχείριση) και **ασύμμετρες** (ισότητα ως διαφορετική μεταχείριση) αντιλήψεις περί ισότητας.



Ισότητα ευκαιριών ως προτιμητέος όρος στο δίκαιο της ΕΕ (αλλά δεν διέπονται όλα τα νομοθετήματα από μία ενιαία αντίληψη περί ισότητας).



Σταδιακή μετατόπιση του δικαίου της ΕΕ προς την ουσιαστική ισότητα (π.χ. νομιμότητα θετικής δράσης).

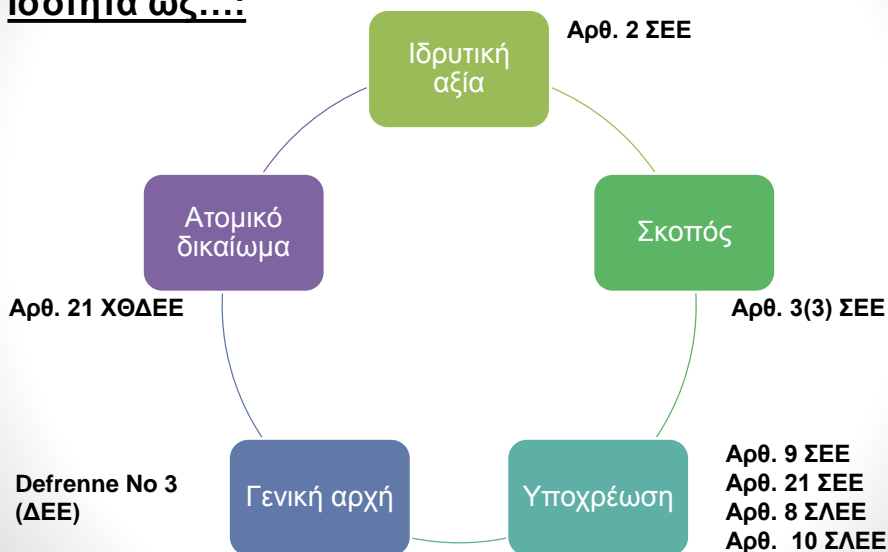


Ίση μεταχείριση (σύγκριση) έναντι ειδικής μεταχείρισης (απουσία σύγκρισης – π.χ. μέτρα προστασίας της εγκυμοσύνης).

**ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΕ:  
ΠΡΩΤΟΓΕΝΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΟ  
ΔΙΚΑΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ**

## Δίκαιο Ισότητας της ΕΕ: Φύση και Λειτουργίες

### Ισότητα ως...:



## Δίκαιο Ισότητας της ΕΕ: Φύση και Λειτουργίες

Κοινή αγορά –  
θεμελιώδεις ελευθερίες

ελεύθερη  
διακίνηση  
προϊόντων /  
απαγόρευση  
διακριτικής  
μεταχείρισης

**Οικονομική**

**Κοινωνική**

**Συνταγματική**

Απαγόρευση διακρίσεων  
ως θεμελιώδες ατομικό δικαίωμα

Ιθαγένεια ΕΕ  
(ιση  
μεταχείριση  
πολίτων από  
κράτη-μέλη)

## Δίκαιο Ισότητας της ΕΕ: Σύνομη ιστορική αναδρομή

### Σταδιακή διεύρυνση από την διάταξη περί ισότητας αμοιβής

- Αρθ. 119 ΕΟΚ (τώρα Αρθ. 157 ΣΛΕΕ) ως εναρμόνιση του κοινωνικού κόστους παραγωγής.
- Η νομολογία Defrenne του ΔΕΕ (άμεσο αποτέλεσμα του Αρθ. 119 ΕΟΚ).
- Μη γραμμική διεύρυνση.

### Καθοριστικός ρόλος του ΔΕΕ

- Defrenne No 2 → οικονομικός και κοινωνικός στόχος του Αρθ. 157 (πρώην Αρθ. 119).
- Defrenne No 3 → ίση μεταχείριση / απαγόρευση διάκρισης ως γενική αρχή της νομοθεσίας της ΕΕ.
- Deutsche Telekom (C-50/96, 2000) → ισότητα αμοιβής ως έκφραση θεμελιώδους ανθρώπινου δικαιώματος.

## Δίκαιο Ισότητας της ΕΕ: Σύνομη ιστορική αναδρομή

### Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (ΧΘΔΕΕ)

- Διακηρύχθηκε στη Νίκαια – όχι νομικά δεσμευτικός (μέχρι την Συνθήκη της Λισαβόνας). [Σημ: περισσότερα για τον ΧΘΔΕΕ παρακάτω]

### Συνθήκη του Άμστερνταμ

- Αναγκαίος σκοπός της Κοινότητας (πρώην Αρθ. 2 ΕΚ).
- Περισσότερα προστατευόμενα χαρακτηριστικά μετά το Άμστερνταμ (επιπλέον της εθνικότητας και του φύλου).
- Αρθ. 13 ΕΚ (τώρα Αρθ. 19 ΣΛΕΕ) σημαντικά αυξημένη αρμοδιότητα της ΕΕ – παρέχει τη νομική βάση για Οδ 2000/43, Οδ 2000/78 και Οδ 2004/113.

### Συνθήκη της Λισαβόνας

- Επιβεβαιώνει την μετά το Άμστερνταμ θέση και την μείζονα σημασία της ισότητας / απαγόρευσης διακρίσεων για την Ένωση.

## Δίκαιο Ισότητας της ΕΕ: Προστατευόμενα χαρακτηριστικά

### ΙΘΑΓΕΝΕΙΑ

- Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ιθαγένειας έχει **οικονομική και συνταγματική** λειτουργία.
- **Οδηγία 2004/38** [Οδηγία για την ιθαγένεια]

#### Φύλο

- Το πρώτο και πιο ανεπτυγμένο πεδίο προστασίας (μαζί με την ιθαγένεια). Διατάξεις Συνθηκών + ΧΘΔΕΕ + Οδηγίες.
- Ένταξη της διάστασης του Φύλου (gender mainstreaming).

#### Εργασία μερικής απασχόλησης και προσωρινή εργασία.

- Οδηγία για την Εργασία Μερικής Απασχόλησης (Οδ 97/81) και Οδηγία για την Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Οδ 99/70)

#### Φυλετική ή εθνοτική καταγωγή

- Οδηγία περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής (Οδ 2000/43)

#### Θρησκεία ή πεποιθήσεις / Αναπηρία / Ηλικία / Γενετήσιος προσανατολισμός

- Οδηγία Πλαίσιο (Οδ 2000/78)

## Πηγές του δικαίου Ισότητας της ΕΕ Επισκόπηση

ΕΣΔΑ +  
διεθνή  
νομοθετήματα  
για τα  
ανθρώπινα  
δικαιώματα

**Πρωτογενές  
Δίκαιο  
(ΣΛΕΕ / ΣΕΕ /  
ΧΘΔΕΕ)**

Γενικές αρχές  
δικαίου της ΕΕ  
(νομολογία του  
ΔΕΕ)

Παράγωγο  
δίκαιο ΕΕ  
(Οδηγίες περί  
ισότητας)

## Πηγές του δικαίου Ισότητας της ΕΕ Πρωτογενές Δίκαιο

### Δηλωτικές διατάξεις

Αρθ. 8 ΣΛΕΕ  
Αρθ. 10 ΣΛΕΕ  
Αρθ. 21 ΧΘΔΕΕ  
Αρθ. 22 ΧΘΔΕΕ

### Ουσιαστικές διατάξεις

Αρθ. 157 ΣΛΕΕ  
Αρθ. 23 ΧΘΔΕΕ

### Επιτρεπτικές διατάξεις

Αρθ. 19 ΣΛΕΕ  
Αρθ. 157(3) ΣΛΕΕ

## Πηγές του δικαίου Ισότητας της ΕΕ Οδηγίες περί Ισότητας της ΕΕ

### Οδηγία για την Ισότητα των Φύλων [αναδιτύπωση] (Οδηγία 2006/540)

- Απαγορεύει τη διάκριση λόγω φύλου σε θέματα αμοιβής (Αρθ. 4), επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης (Αρθ. 5) και πρόσβασης στην απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση και προαγωγή και στους όρους εργασίας (Αρθ. 14)

### Οδηγία για την Φυλετική Ισότητα (Οδηγία 2000/43)

- Απαγορεύει τη διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, επαγγελματικής κατάρτισης, συμμετοχής σε οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και υγείας, εκπαίδευσης, πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες που διατίθενται στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης.

### Οδηγία για την Ισότητα στην Απασχόληση [Οδηγία Πλαίσιο] (Οδηγία 2000/78)

- Απαγορεύει τη διάκριση λόγω θρησκείας και πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας και γενετήσιου προσανατολισμού σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, επαγγελματικής κατάρτισης, συμμετοχής σε οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων.

### Οδηγία για την Ισότητα στην πρόσβαση σε / παροχή Αγαθών και Υπηρεσιών (Οδηγία 2004/113)

- Απαγορεύει την διάκριση λόγω φύλου στην πρόσβαση και στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών.
- Καλύπτει όλα τα άτομα και τους οργανισμούς (δημόσιους και ιδιωτικούς) που διαθέτουν αγαθά και υπηρεσίες στο κοινό και / ή αγαθά και υπηρεσίες που προσφέρονται πέραν της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής .



# Πηγές του δικαίου Ισότητας της ΕΕ

## Οδηγίες περί Ισότητας της ΕΕ

### Κύρια σημεία

#### Οι Οδηγίες δεν παράγουν οριζόντιο άμεσο αποτέλεσμα

- Κάθετο άμεσο αποτέλεσμα (Van Duyn, 1974) αλλά όχι οριζόντιο άμεσο αποτέλεσμα (Marshall, 1986).
- Νομολογία του ΔΕΕ φάνηκε προσωρινά να υποδηλώνει σχετική χαλάρωση του δόγματος (π.χ. Mangold, 2005· Kucukdeveci, 2008), αλλά πιο πρόσφατες αποφάσεις επιβεβαιώνουν την πάγια ερμηνευτική θέση (π.χ. Dominguez, 2012).

#### Οι Οδηγίες περί Ισότητας έχουν κοινά κανονιστικά χαρακτηριστικά

- Οι Οδηγίες περί Ισότητας της ΕΕ είναι σε γενικές γραμμές εναρμονισμένες όσον αφορά το βασικό τους περιεχόμενο (προστασία από άμεση / έμμεση διάκριση, παρενόχληση, θυματοποίηση).
- Επιτρέπουν / απαιτούν ασύμμετρη μεταχείριση (π.χ. λογικές προσαρμογές, θετική δράση) υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις.
- Η αντιστροφή του βάρους αποδείξεως ισχύει για την εκδίκαση όλων των ενδίκων μέσων που αφορούν διακρίσεις βάσει των Οδηγιών.

# Πηγές του δικαίου Ισότητας της ΕΕ

## ΧΘΔΕΕ

- ❑ «Ίδια νομική αξία με τις Συνθήκες» αλλά δεν διευρύνει τις αρμοδιότητες της Ένωσης [Αρθ. 6(1) ΣΕΕ και Αρθ. 51 ΧΘΔΕΕ]
- ❑ Δεσμευτική για τα ΚΜ μόνον όταν δρουν εντός του πεδίου εφαρμογής του δικαίου της ΕΕ [Αρθ. 51 ΧΘΔΕΕ]
- ❑ Τα δικαιώματα που αντιστοιχούν στην ΕΣΔΑ θα έχουν την ίδια σημασία και το ίδιο πεδίο εφαρμογής αλλά το δίκαιο της ΕΕ δύναται να προβλέπει «πιο εκτενή προστασία» [Αρθ. 52(3) ΧΘΔΕΕ]
  - ✓ Η διάκριση μπορεί να δικαιολογείται βάσει των ίδιων γενικών συνθηκών αιτιολόγησης που προβλέπονται από την ΕΣΔΑ / το ΕΔΔΑ .
  - ✓ Σημασία των δικαιωμάτων – θετικές υποχρεώσεις που προκύπτουν από το Αρθ. 14 ΕΣΔΑ (Θλιμμένος κατά Ελλάδας);

## Πηγές του δικαίου Ισότητας της ΕΕ ΧΘΔΕΕ

### Άρθρο 20 – Ισότητα έναντι του νόμου

- «Όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι έναντι του νόμου.»
- Γενική αρχή του δικαίου της ΕΕ [Racke (1984). EARL (1997). Karlsson (2000)]

### Άρθρο 21 – Απαγόρευση διακρίσεων

- «Απαγορεύεται κάθε διάκριση **ιδίως** λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.»
- Πρβλ. Άρθρο 14 ΕΣΔΑ.

### Άρθρο 22 – Πολιτισμική, θρησκευτική και γλωσσική πολυμορφία

### Άρθρο 23 – Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών

### Άρθρο 24 – Δικαιώματα του παιδιού

### Άρθρο 25 – Δικαιώματα των ηλικιωμένων

### Άρθρο 26 – Ένταξη ατόμων με αναπηρίες

ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ:  
ΕΣΔΑ, ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΟΗΕ,  
ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΔΟΕ

## Ισότητα στο σύστημα της ΕΣΔΔ Νομικό πλαίσιο

### Αρθ. 14 ΕΣΔΔ: Απαγόρευση διακρίσεων

- Μη γενική / μη αυτοτελής ρήτρα ισότητας – μπορεί να χρησιμοποιηθεί μόνο σε συνδυασμό με άλλα δικαιώματα (κατά την χρήση / άσκηση / απόλαυση δικαιωμάτων).
- Ενδεικτική (“such as” στο Αγγλικό πρωτότυπο) και ανοικτού τύπου (« ... ή άλλης κατάστασης») λίστα προστατευόμενων χαρακτηριστικών.
- Αντικειμενική δικαιολόγηση → θεμιτός σκοπός + αναλογικότητα (πρόσφορα και αναγκαία μέσα).
- «Πολύ σοβαροί λόγοι» είναι απαραίτητοι για να δικαιολογήσουν ορισμένους τύπους διακρίσεων (κυρίως διακρίσεις φύλου π.χ. Abdulaziz, Cabales και Balkandali κατά ΗΒ, 1985).

### Πρωτόκολλο 12 ΕΣΔΔ: Αυτοτελές δικαίωμα

- Αναφορά στην «πλήρη και αποτελεσματική ισότητα» στο Προοίμιο.
- Δεσμευτικό μόνο για τα κράτη που το επικυρώνουν.

## Ισότητα στο σύστημα της ΕΣΔΔ Από την τυπική στην ουσιαστική ισότητα

### Abdulaziz, Cabales και Balkandali κατά ΗΒ (1985)

- Στενό περιθώριο διακριτικής ευχέρειας, καθώς η ισότητα φύλων αποτελεί «κύριο στόχο» του Συμβουλίου της Ευρώπης και «πολύ σοβαροί λόγοι» πρέπει να προταθούν για να δικαιολογήσουν διαφορετική μεταχείριση λόγω φύλου. (παρ. 78)
- Τυπική ισότητα → η διάκριση λόγω φύλου μπορεί να διορθωθεί με εξίσωση προς τα πάνω ή προς τα κάτω (όπως και έγινε εν προκειμένω).

### Θλιμμένος κατά Ελλάδας (2000)

- «Το δικαίωμα να μην υφίσταται κάποιος διακρίσεις [...] παραβιάζεται εξίσου όταν τα Κράτη, χωρίς αντικειμενική και εύλογη αιτιολογία, **δεν** μεταχειρίζονται με διαφορετικό τρόπο άτομα των οποίων η κατάσταση διαφέρει σημαντικά» (παρ. 44)
- Θετική υποχρέωση να αντιμετωπίζονται διαφορετικές καταστάσεις με διαφορετικό τρόπο – στροφή στην ουσιαστική ισότητα;

### Konstantin Markin κατά Ρωσίας (2012)

- Η άρνηση γονικής άδειας σε άρρενες στρατιωτικούς (ενώ δίδεται τέτοια άδεια σε γυναίκες στρατιωτικούς) συνιστά διάκριση λόγω φύλου.
- Τα στερεότυπα φύλου δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως αιτιολογία διαφορετικής μεταχείρισης.

## Βασικά νομοθετήματα του ΟΗΕ για την ισότητα

### Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου

- Άρθρο 1: «Όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι στην αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα.»
- Άρθρο 2: «Κάθε άνθρωπος είναι υποκείμενο όλων των δικαιωμάτων και ελευθεριών που αναφέρονται στην παρούσα Διακήρυξη, χωρίς καμιά απολύτως διάκριση, όπως [...] ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση [...]»
- Άρθρο 7: «Όλοι είναι ίσοι απέναντι στο νόμο και έχουν εξίσου δικαίωμα στην προστασία του νόμου, χωρίς καμιά απολύτως διάκριση. Όλοι δικαιούνται να προστατευτούν από διακρίσεις που παραβιάζουν την παρούσα Διακήρυξη αλλά και από προκλήσεις τέτοιων διακρίσεων...»

### ΔΣΑΠΔ (ICCPR) ΚΑΙ ΔΣΟΚΜΔ (ICESCR)

- Απαγόρευση των διακρίσεων στην άσκηση των δικαιωμάτων: Αρθ. 2(1) ICCPR και Αρθ. 2(2) ICESCR
- Ισότητα ενώπιον του νόμου (Αρθ. 26 ICCPR)
- Ισότητα φύλου στην άσκηση των δικαιωμάτων: Κοινό Αρθ. 3 (ICCPR και ICESCR)

### Συμβάσεις του ΟΗΕ

- Διεθνής Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Φυλετικών Διακρίσεων (1965)
- Σύμβαση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (ΣΕΔΒΓ) (1979)
- Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (ΣΔΑΑ) (2006)

## Βασικά νομοθετήματα του ΟΗΕ για την ισότητα

### Σύμβαση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (ΣΕΔΒΓ)

- Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (ΣΕΔΒΓ) → 23 εμπειρογνώμονες για τα δικαιώματα των γυναικών από όλο τον κόσμο.
- Τα Κράτη είναι υποχρεωμένα να υποβάλλουν στην Επιτροπή τακτικές εκθέσεις για την εφαρμογή των δικαιωμάτων (ΣΕΔΒΓ).

### Προαιρετικό πρωτόκολλο ΣΕΔΒΓ

- Η Επιτροπή ΣΕΔΒΓ έχει αρμοδιότητα να:
  - Λαμβάνει κοινοποιήσεις από άτομα ή ομάδες ατόμων που υποβάλλουν στην Επιτροπή καταγγελίες παραβίασης των δικαιωμάτων που προστατεύονται υπό τη Σύμβαση.
  - Διεξάγει έρευνες για σοβαρές ή συστηματικές παραβιάσεις των δικαιωμάτων των γυναικών.

## Βασικά νομοθετήματα της ΔΟΕ για την ισότητα

**Διακήρυξη της ΔΟΕ για τις Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία (1998)** (εξάλειψη των διακρίσεων στην εργασία και απασχόληση)

Σύμβαση περί Ίσης Αμοιβής (No. 100) – θεμελιώδης σύμβαση

### Δεδομένα και στοιχεία για την ΔΟΕ:

- ✓ Κράτη μέλη της ΔΟΕ: 187
- ✓ Εγκεκριμένα νομοθετήματα της ΔΟΕ: 400
- ✓ Συμβάσεις: 189
- ✓ Πρωτόκολλα: 6
- ✓ Συστάσεις: 205

**Σύμβαση περί Διακρίσεων (στην Εργασία και Απασχόληση) (No. 111)** – θεμελιώδης σύμβαση

Σύμβαση για τους Εργαζομένους με Οικογενειακές Υποχρεώσεις (No. 156)

Σύμβαση Προστασίας της Μητρότητας (No. 183)

Dr Panos Kapotas  
panos.kapotas@port.ac.uk



