ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 19.3.2021
COM(2021) 139 final

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (οδηγία για τη φυλετική ισότητα) και της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση)

{SWD(2021) 63 final}

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ισότητα είναι μία από τις θεμελιώδεις αξίες της ΕΕ[1]. Η Επιτροπή έχει λάβει σημαντικά μέτρα για την προώθηση και την ενσωμάτωση της αξίας αυτής και για την οικοδόμηση μιας «πραγματικής Ένωσης ισότητας». Με την υποστήριξη της οικείας εσωτερικής ειδικής ομάδας για την ισότητα, η οποία δημιουργήθηκε το 2019, η Επιτροπή ενσωματώνει τη διάσταση της ισότητας σε όλες τις πολιτικές και τις σημαντικές πρωτοβουλίες της ΕΕ. Στα πρόσφατα παραδείγματα, στα οποία περιλαμβάνονται η στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025[2], το σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού 2020-2025[3], το νέο στρατηγικό πλαίσιο για την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά[4], η στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ 2020-2025[5], η στρατηγική για την ενίσχυση της εφαρμογής του Χάρτη[6], η στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030[7] και το σχέδιο δράσης για την εφαρμογή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων[8], επισημαίνεται παντού η σημασία της πρόληψης και της αντιμετώπισης των διακρίσεων (π.χ. με την καταπολέμηση των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων), της επιβολής του δικαίου και των αρχών της ΕΕ σε αυτόν τον τομέα και της βελτίωσης της συλλογής δεδομένων.

Η παρούσα έκθεση επικεντρώνεται στην εφαρμογή δύο οδηγιών της ΕΕ για την ισότητα:

- της **οδηγίας για τη φυλετική ισότητα**[9], η οποία απαιτεί την ίση μεταχείριση των ατόμων στους τομείς της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης, της εκπαίδευσης, της κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης, των κοινωνικών παροχών, της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες

---

[1] Άρθρο 2 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το άρθρο 10 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης προβλέπει: «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».

[2] COM(2020) 152 final· https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_el

[3] COM(2020) 565 final· https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en

[4] Βλέπε την πλήρη δέσμη στη διεύθυνση: https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_el

[5] COM(2020) 698 final· https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en

[6] COM(2020) 711 final· https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights/application-charter/eu-strategy-strengthen-application-charter_el. Στο άρθρο 21 παράγραφος 1 του Χάρτη της ΕΕ προβλέπονται τα εξής: «Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής 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».

[7] COM(2021) 101 final· https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=el&pubId=8376&furtherPubs=yes

[8] COM(2021) 102 final https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en.
Πέραν όλων των πρωτοβουλιών που αναφέρονται στον κατάλογο, έχει ανακοινωθεί ότι η Επιτροπή θα εκδώσει το 2021 στρατηγική της ΕΕ κατά του αντισημιτισμού.

[9] Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (ΕΕ L 180 της 19.7.2000, σ. 22).

και της παροχής αυτών (συμπεριλαμβανομένης της στέγασης), *ανεξάρτητα από τη φυλετική και εθνοτική τους καταγωγή*· και

- της **οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση**[10], η οποία απαιτεί την ίση μεταχείριση των ατόμων στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, *ανεξάρτητα από τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις τους, την αναπηρία, την ηλικία και τον γενετήσιο προσανατολισμό τους*.

Και οι δύο οδηγίες απαιτούν από την Επιτροπή να υποβάλλει ανά πενταετία έκθεση σχετικά με την εφαρμογή τους[11]. Από το 2014, η Επιτροπή έχει επιλέξει να υποβάλλει κοινή έκθεση σχετικά με τις δύο αυτές οδηγίες, καθώς η κανονιστική προσέγγιση που τις διέπει και το περιεχόμενο πολλών από τις διατάξεις τους είναι πανομοιότυπα.

Για να διατηρεί ορθή εικόνα της κατάστασης ως έχει επιτόπου, η Επιτροπή διεξάγει τακτικά δημοσκοπήσεις του «Ευρωβαρόμετρου» σχετικά με τις διακρίσεις στην ΕΕ[12]. Από τις έρευνες του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) προκύπτουν επίσης χρήσιμα στοιχεία και πληροφορίες σχετικά με τις τάσεις[13].

Φαίνεται να υπάρχει ένα γενικό αίσθημα ότι έχει σημειωθεί ελάχιστη πρόοδος όσον αφορά την καταπολέμηση των διακρίσεων μετά το 2014. Ο γενικός πληθυσμός αναγνωρίζει ότι οι διακρίσεις είναι διαδεδομένες στην ΕΕ[14] και ότι περιστατικά διακρίσεων σημειώνονται επίσης συχνά στα περισσότερα κράτη μέλη. Σύμφωνα με έρευνες, σχεδόν ένα στα τέσσερα άτομα από εθνοτικές μειονοτικές ομάδες ή μειονοτικές ομάδες μεταναστών (24 %) θεωρεί ότι υπέστη διακρίσεις κατά τους προηγούμενους 12 μήνες σε έναν ή περισσότερους τομείς της καθημερινής ζωής λόγω της προέλευσής του[15]. Σε έρευνα του Ευρωβαρόμετρου του 2019 περίπου ένας στους πέντε συμμετέχοντες (21 %) που θεωρεί ότι υπέστη διακρίσεις για έναν ή περισσότερους λόγους κατά τους προηγούμενους 12 μήνες δήλωσε ότι αυτό συνέβη στον χώρο εργασίας του και το 13 % κατά την αναζήτηση εργασίας[16].

---

[10] Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303 της 2.12.2000, σ. 16).

[11] Άρθρο 17 της οδηγίας 2000/43/ΕΚ και άρθρο 19 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ.

[12] Η πιο πρόσφατη έρευνα είναι το Ειδικό Ευρωβαρόμετρο 493 σχετικά με τις *Διακρίσεις στην ΕΕ* (Οκτώβριος 2019)· https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2251.

[13] Η παρούσα έκθεση βασίζεται κυρίως σε στοιχεία που προέρχονται από το Ευρωβαρόμετρο του 2019 και από διάφορες έρευνες του FRA, που διεξήχθησαν πριν από την κρίση λόγω της νόσου COVID-19.

[14] Ευρωβαρόμετρο 2019. Για παράδειγμα, το 59 % των Ευρωπαίων πιστεύουν ότι οι διακρίσεις λόγω εθνοτικής καταγωγής είναι ευρέως διαδεδομένες στη χώρα τους (σε σύγκριση με το 64 % το 2015). Όσον αφορά τον γενετήσιο προσανατολισμό, τη θρησκεία, την αναπηρία και την ηλικία, τα ποσοστά ανέρχονται σε 53 %, 47 %, 44 % και 40 % αντίστοιχα.

[15] *Second European Union minorities and discrimination survey — main results* (FRA EU-MIDIS II Survey, 2017)· https://fra.europa.eu/en/publication/2017/second-european-union-minorities-and-discrimination-survey-main-results
Σύμφωνα με στοιχεία του FRA από το 2008, περίπου ένα στα τρία άτομα (30 %) θεωρούσε ότι έχει υποστεί διακρίσεις σε αυτούς τους τομείς λόγω της εθνοτικής καταγωγής του.

[16] Ευρωβαρόμετρο 2019. Πολλοί συμμετέχοντες θεωρούν ότι εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις κατά την πρόσληψη —λόγω του ότι θεωρούνται πολύ νέοι ή πολύ μεγάλοι σε ηλικία (47 %), έχουν κάποια αναπηρία (41 %), είναι Ρομά (38 %), λόγω της εθνοτικής καταγωγής τους εν γένει (32 %), επειδή εκφράζουν θρησκευτικές πεποιθήσεις (28 %), λόγω του γενετήσιου προσανατολισμού τους (22 %).

Στο πλαίσιο αυτό, είναι εξαιρετικά σημαντικό η νομοθεσία που βασίζεται στους κανόνες της ΕΕ για την απαγόρευση των διακρίσεων να εφαρμόζεται δεόντως σε εθνικό επίπεδο[17]. Σε συνέχεια προηγούμενων εκθέσεων σχετικά με την εφαρμογή των οδηγιών, οι οποίες εκδόθηκαν το 2006[18], το 2008[19] και το 2014[20], η παρούσα έκθεση:

- αξιολογεί την *τρέχουσα κατάσταση και τις εξελίξεις* από το 2014·
- προσδιορίζει τα κύρια ζητήματα και τις βασικές προκλήσεις από τις εξελίξεις στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων·
- επισημαίνει διάφορες *ορθές πρακτικές και πρωτοβουλίες*·
- δείχνει πώς *υποθέσεις ενώπιον του Δικαστηρίου* της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) αποσαφήνισαν τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να ερμηνεύονται οι οδηγίες·
- εξετάζει την εφαρμογή της σύστασης της Επιτροπής του 2018 *σχετικά με τα πρότυπα για τους φορείς ισότητας*[21], σύμφωνα με τη στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ, το στρατηγικό πλαίσιο για την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά και το σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού (βλ. ειδικότερα το παράρτημα για τους φορείς ισότητας).
- παρουσιάζει, όπως αναφέρεται στο σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού, *πιθανά κενά* στην προστασία που παρέχει η οδηγία για τη φυλετική ισότητα.

Η έκθεση βασίζεται σε πληροφορίες που απέστειλαν τα κράτη μέλη στην Επιτροπή[22], καθώς και σε διαβουλεύσεις με το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων Ισότητας (στο εξής: Equinet)[23], τον FRA[24], κοινωνικούς εταίρους[25] και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών[26]. Αντλεί επίσης στοιχεία από τις εργασίες της Επιτροπής για τη διευκόλυνση της εφαρμογής των οδηγιών[27] και από τις σχετικές δημοσιεύσεις[28]. Λαμβάνει δεόντως υπόψη τα σχετικά ψηφίσματα[29] και τις μελέτες[30] του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

---

17 Η Επιτροπή έλαβε πλήθος καταγγελιών από πολίτες, η συντριπτική πλειονότητα των οποίων αφορά μεμονωμένες περιπτώσεις εικαζόμενης διάκρισης και όχι εσφαλμένη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο ή εφαρμογή των οδηγιών από κράτος μέλος. Στις περιπτώσεις αυτές, οι καταγγέλλοντες πρέπει να αναζητούν πρωτίστως μέσα έννομης προστασίας σε εθνικό επίπεδο.

18 COM(2006) 643 τελικό (σχετικά με την οδηγία για τη φυλετική ισότητα).

19 COM(2008) 225 τελικό (σχετικά με την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση).

20 COM(2014) 2 final (κοινή έκθεση για τις δύο οδηγίες)

21 C(2018) 3850 final.

22 Το άρθρο 17 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα και το άρθρο 19 της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση απαιτούν από τα κράτη μέλη να κοινοποιούν στην Επιτροπή ανά πενταετία όλες τις πληροφορίες που χρειάζεται για να συντάξει έκθεση. Όλα τα κράτη μέλη εκτός από δύο (HR και SE) απάντησαν στο ειδικό ερωτηματολόγιο που είχε αποστείλει η Επιτροπή για αυτόν τον σκοπό. Δεν απεστάλη ερωτηματολόγιο στο Ηνωμένο Βασίλειο.

23 Για τα στοιχεία από το Equinet, με βάση τις απαντήσεις σε ερωτηματολόγιο που απεστάλη σε όλους τους εθνικούς φορείς ισότητας, βλέπε: https://equineteurope.org/2020/a-perspective-from-the-work-of-equality-bodies-on-european-equality-policy/.

24 Στην παρούσα έκθεση αναφέρονται ως «παρατηρήσεις του FRA».

25 Η BusinessEurope υπέβαλε παρατηρήσεις.

26 Ελήφθησαν παρατηρήσεις από την Age Platform Europe, τη Διεθνή Αμνηστία, το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία, το Ευρωπαϊκό Κέντρο για τα Δικαιώματα των Ρομά και την Ευρωπαϊκή Ένωση Κωφών.

27 Όπως για την απάντηση σε καταγγελίες από ιδιώτες, σε αναφορές και γραπτές ερωτήσεις, ιδίως από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, και για την οργάνωση του έργου της ομάδας υψηλού επιπέδου για την καταπολέμηση των διακρίσεων, την ισότητα και την πολυμορφία, συμπεριλαμβανομένης της

2. ΚΟΙΝΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΟΔΗΓΙΩΝ

Οι οδηγίες περιέχουν παρόμοιες διατάξεις όσον αφορά την *έννοια των διακρίσεων* και *τα ένδικα μέσα και την εκτέλεση*.

Τα περισσότερα κράτη μέλη και ενδιαφερόμενα μέρη που συμμετείχαν στη διαβούλευση δεν επισήμαναν σημαντικές δυσκολίες όσον αφορά την ερμηνεία των εν λόγω διατάξεων. Ωστόσο, ορισμένα κράτη μέλη ανέφεραν ότι διάφορα ζητήματα (εξακολουθούν να) αποτελούν πρόκληση[31], ειδικότερα όσον αφορά:

- το πεδίο εφαρμογής της έννοιας των «διακρίσεων» (βλ. ενότητα 2.1.)· και
- την επιβολή των δικαιωμάτων (βλ. 2.2.), π.χ. όσον αφορά:
    - την υποβολή καταγγελιών (βλ. 2.2.1.)·
    - την απόδειξη μιας υπόθεσης (βλ. 2.2.2.)·
    - την προστασία έναντι αντιποίνων (βλ. 2.2.3.)· και
    - την επιβολή κατάλληλων κυρώσεων (βλ. 2.2.4.).

Η ευαισθητοποίηση και ο διάλογος με τους κοινωνικούς εταίρους και τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών είναι καίριας σημασίας για την αποτελεσματική εφαρμογή των οδηγιών (βλ. 2.3). Το έργο των εθνικών φορέων ισότητας (βλ. 2.4.) και η διαθεσιμότητα δεδομένων για την ισότητα (βλ. 2.5.) είναι οριζόντια ζητήματα ζωτικής σημασίας για την παροχή βοήθειας στα θύματα διακρίσεων και για την υποστήριξη, την παρακολούθηση και την προώθηση της νομοθεσίας για την ισότητα και την απαγόρευση των διακρίσεων.

2.1. Η έννοια των «διακρίσεων»

Η έννοια των «διακρίσεων» καλύπτει τις *άμεσες και τις έμμεσες διακρίσεις* και περιλαμβάνει την *παρενόχληση*[32].

υποομάδας της για τα δεδομένα για την ισότητα (στην οποία η Επιτροπή συγκεντρώνει υπαλλήλους των κρατών μελών και των χωρών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου με σκοπό την ανταλλαγή πληροφοριών και απόψεων σχετικά με τις εξελίξεις στη χάραξη πολιτικής όσον αφορά τους τομείς της καταπολέμησης των διακρίσεων, της ισότητας και της πολυμορφίας).

[28] Μεταξύ άλλων, του Ευρωπαϊκού Δικτύου νομικών εμπειρογνωμόνων στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων, το οποίο επικουρεί την Επιτροπή στον τομέα του δικαίου κατά των διακρίσεων· βλ. https://www.equalitylaw.eu/publications.

[29] Π.χ. ψήφισμα ιδίας πρωτοβουλίας της 15ης Σεπτεμβρίου 2016 σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2000/78/ΕΚ [P8_TA-PROV(2016)0360]. Ψήφισμα της 10ης Μαρτίου 2021 σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία υπό το φως της Σύμβασης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες [P9_TA-PROV(2021)0075].

[30] Tymowski J., The Employment Equality Directive — European implementation assessment (2016), https://www.europarl.europa.eu/thinktank/el/document.html?reference=EPRS_STU%282016%29536346· Anglmayer I, «Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD — European Implementation Assessment», 2020, στη διεύθυνση: https://www.europarl.europa.eu/thinktank/el/document.html?reference=EPRS_STU(2020)654206

[31] Αυτό επιβεβαιώθηκε από αξιολογήσεις της εθνικής νομοθεσίας κατά των διακρίσεων. Οι αξιολογήσεις αυτές πραγματοποιήθηκαν σε BE, DE, FR, NL, AT, PL, SK, FI και SE.

[32] Βλέπε άρθρο 2 παράγραφος 2 στοιχεία α) και β) κάθε οδηγίας για τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις και άρθρο 2 παράγραφος 3 για την παρενόχληση. Οι οδηγίες επιτρέπουν τον ορισμό της παρενόχλησης σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική των κρατών μελών. Για την απόδειξη διάκρισης

Ορισμένα ενδιαφερόμενα μέρη αναφέρουν ότι η ευαισθητοποίηση και η εφαρμογή όσον αφορά τις έμμεσες διακρίσεις είναι περιορισμένες στην εγχώρια δικαστική πρακτική. Επίσης, ορισμένα κράτη μέλη τονίζουν ότι τα εθνικά δικαστήρια δεν δίνουν επαρκή προσοχή στην παρενόχληση για λόγους που δεν συνδέονται με το φύλο.

Η πρόσφατη νομολογία του ΔΕΕ έχει προσφέρει χρήσιμες διευκρινίσεις σχετικά με την έννοια της έμμεσης διάκρισης[33]. Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο νομικών εμπειρογνωμόνων στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων θα εκδώσει έκθεση σχετικά με την εφαρμογή αυτής της έννοιας το 2021, επικαιροποιώντας την προηγούμενη έκθεσή του (2008)[34].

Το ΔΕΕ δεν έχει αποφανθεί ακόμη σχετικά με την ερμηνεία (και τα όρια) της *παρενόχλησης* στο πλαίσιο των δύο οδηγιών. Στην εθνική (νομολογία) νομοθεσία, η έννοια χρησιμοποιείται σε σχέση με διάφορα είδη συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής και ψυχολογικής βίας, του εκφοβισμού και της ρητορικής μίσους[35]. Σε ορισμένες χώρες της ΕΕ, φαίνεται ότι τα δικαστήρια δεν έχουν εξετάσει επαρκώς την έννοια αυτή.

Όσον αφορά την έννοια της «διάκρισης», το ΔΕΕ έχει προσφέρει χρήσιμες διευκρινίσεις σχετικά με διάφορες καταστάσεις ή έννοιες:

- *διάκριση προκύπτουσα από συνδυασμό λόγων* — Το 2016, το ΔΕΕ αναγνώρισε ότι «βεβαίως, μια διάκριση μπορεί να βασίζεται σε πλείονες εκ των λόγων» που προβλέπονται βάσει του δικαίου της ΕΕ. Ωστόσο, έκρινε επίσης ότι «[...]δεν υφίσταται καμία καινούργια κατηγορία διακρίσεως προκύπτουσα από τον συνδυασμό πλειόνων εξ αυτών των λόγων [...], η οποία θα μπορούσε να διαπιστωθεί, εφόσον δεν αποδείχθηκε η διάκριση βάσει των προαναφερθέντων λόγων, χωριστά εξεταζομένων»[36].

  Δεδομένου ότι οι *«διατομεακές διακρίσεις»* αφορούν διακρίσεις που βασίζονται σε έναν συνδυασμό άρρηκτα συνδεόμενων λόγων για τους οποίους παρέχεται προστασία και όχι σε έναν από τους λόγους εξεταζόμενο χωριστά, το Δικαστήριο δεν αναγνώρισε τις διατομεακές διακρίσεις ως λόγο για τον οποίο παρέχεται προστασία, καθώς δεν υφίσταται σαφής αντίστοιχη νομική βάση στις οδηγίες[37].

(συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης), δεν είναι απαραίτητο να καταδειχθεί πρόθεση· η πρακτική αυτή εφαρμόζεται γενικά σε εθνικό επίπεδο.

33 Απόφαση της 16ης Ιουλίου 2015 στην υπόθεση *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD* (C-83/14, EU:C:2015:480)· απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017 στην υπόθεση *Achbita* (C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203).

34 https://www.migpolgroup.com/_old/portfolio/limits-and-potential-of-the-concept-of-indirect-discrimination/

35 Σε ορισμένες χώρες της ΕΕ, ενδέχεται να απαιτείται επανάληψη πράξεων για να στοιχειοθετηθεί παρενόχληση. Μία χώρα αναφέρθηκε στην έννοια της ηθικής παρενόχλησης (στον χώρο εργασίας) η οποία αφορά διαδικασία η οποία περιλαμβάνει *περισσότερες* συμπεριφορές που εκδηλώνονται εντός δεδομένου χρονικού διαστήματος. Μια άλλη χώρα ανέφερε ότι η εθνική νομοθεσία σχετικά με την παρενόχληση που σχετίζεται με τους λόγους που καλύπτονται από τις δύο οδηγίες απαιτεί *επανάληψη* πράξεων (σε αντίθεση με τη σεξουαλική παρενόχληση, για την οποία απαιτείται μόνο μία πράξη).

36 Απόφαση της 24ης Νοεμβρίου 2016 στην υπόθεση *David L. Parris* (C-443/15, EU:C:2016:897), σκέψη 80.

37 Οι διακρίσεις μπορούν να βασίζονται σε ένα προστατευόμενο χαρακτηριστικό ή σε συνδυασμό (πολλαπλών) λόγων που ενεργούν χωριστά («πρόσθετες διακρίσεις») ή αλληλεπιδρούν ταυτόχρονα μεταξύ τους με τέτοιο τρόπο ώστε να συνδέονται άρρηκτα («διατομεακές διακρίσεις»).
Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων έχει δώσει ορισμό των όρων «πολλαπλή διάκριση» (https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1297?lang=el) και «διατομεακότητα» (https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1492).

Ωστόσο, ορισμένα ενδιαφερόμενα μέρη τόνισαν τόσο τη σημασία της διατομεακότητας όσο και την ανάγκη αποτελεσματικότερης καταπολέμησης των πολλαπλών διακρίσεων[38].

Η Επιτροπή αναγνώρισε τη σημασία των διατομεακών διακρίσεων και την ανάγκη αντιμετώπισης αυτού του φαινομένου σε όλες τις στρατηγικές της για την ισότητα[39]. Έχει επίσης προσφέρει τη στήριξή της για την αποτελεσματική αναγνώριση των *πολλαπλών διακρίσεων* σε εθνικό επίπεδο με την ανάθεση μελετών[40] και τη συνδιοργάνωση σεμιναρίου στο πλαίσιο του οποίου δόθηκε η δυνατότητα σε κρατικούς υπαλλήλους να διερευνήσουν προκλήσεις και ορθές πρακτικές για την αντιμετώπιση αυτού του φαινομένου στη νομοθεσία και στη χάραξη πολιτικής[41].

- *«διακρίσεις λόγω σχέσης» (όταν πρόσωπο ή ομάδα περιέρχεται σε μειονεκτική θέση λόγω της σχέσης του με πρόσωπο ή ομάδα που έχει το προστατευόμενο χαρακτηριστικό)* — Η υπόθεση *CHEZ* κατέδειξε ότι πρόσωπο το οποίο δεν ήταν Ρομά μπορούσε να λάβει προστασία παρότι δεν «[α]νήκ[ε] στην [προστατευόμενη] ομάδα», αλλά «εντούτοις υ[πέστη] μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή ή περι[ήλθε] σε μειονεκτική θέση για έναν από αυτούς τους λόγους»[42]. Από την υπόθεση προκύπτει ότι η διαπίστωση περί διάκρισης δεν εξαρτάται από την ύπαρξη προσωπικής ή στενής σχέσης μεταξύ του φερόμενου ως θύματος και της ομάδας με την οποία συνδέεται[43]. Πολλά κράτη μέλη αναφέρουν ότι οι διακρίσεις λόγω σχέσης καλύπτονται από την εθνική (νομολογία) νομοθεσία.

  Το ΔΕΕ δεν έχει ακόμη αναφερθεί ρητά στο ζήτημα της *«διάκρισης λόγω αντίληψης»* ή της *«διάκρισης λόγω εικασίας»*, δηλαδή στην περίπτωση που η διαφορετική μεταχείριση προκύπτει από *εσφαλμένη πεποίθηση* ή *εσφαλμένη αντίληψη* ότι ένα πρόσωπο έχει ένα από τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά. Σε αρκετές χώρες της ΕΕ, αν και σε λιγότερες σε σύγκριση με τις διακρίσεις λόγω σχέσης, προβλέπεται ρητά η προστασία από τις διακρίσεις λόγω εικασίας στην εθνική (νομολογία) νομοθεσία.

Στην αιτιολογική σκέψη 3 της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση και στην αιτιολογική σκέψη 14 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα αναγνωρίζεται η ύπαρξη των «πολλαπλών διακρίσεων».

38 Ορισμένα κράτη μέλη (π.χ. DK, EL και ES) αναφέρθηκαν σε μελέτες και έρευνες που έχουν διεξαχθεί σχετικά με το ζήτημα αυτό.

39 Για επισκόπηση, βλ. την πρώτη παράγραφο της παρούσας έκθεσης.

40 Βλέπε, για παράδειγμα: https://www.equalitylaw.eu/downloads/3850-intersectional-discrimination-in-eu-gender-equality-and-non-discrimination-law-pdf-731-kb

41 Το σεμινάριο διοργανώθηκε σε συνεργασία με το ελληνικό Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και συγκέντρωσε τα μέλη της ομάδας υψηλού επιπέδου της ΕΕ για την καταπολέμηση των διακρίσεων, την ισότητα και την πολυμορφία.

42 Απόφαση στην υπόθεση *CHEZ* (υποσημείωση 33), σκέψεις 49 και 56, που παραπέμπουν στην απόφαση της 17ης Ιουλίου 2008 στην υπόθεση *S. Coleman* (C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415).

43 Ορισμένες εθνικές πρακτικές, παρότι αναγνωρίζουν τις διακρίσεις λόγω σχέσης, μπορεί να εξακολουθούν να είναι περιοριστικές σε αυτό το συγκεκριμένο ζήτημα.

2.2. Ένδικα μέσα και εκτέλεση

2.2.1. Υπεράσπιση των δικαιωμάτων

Σύμφωνα με τις οδηγίες, τα κράτη μέλη πρέπει να παρέχουν σε κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι έχει υποστεί διάκριση *κατάλληλα μέσα έννομης προστασίας*[44].

Πέραν των γενικών εκστρατειών ευαισθητοποίησης για την απαγόρευση των διακρίσεων, αρκετά κράτη μέλη αναφέρθηκαν σε συγκεκριμένες πρωτοβουλίες για τη διευκόλυνση της υποβολής καταγγελίας. Ορισμένες αποσκοπούν στη *μείωση της οικονομικής επιβάρυνσης* που προκύπτει από τις διαδικασίες, π.χ. με τους εξής τρόπους:

- ✓ μείωση των δικαστικών εξόδων για υποθέσεις διακρίσεων[45]·
- ✓ δημιουργία φορολογικών κινήτρων[46]· και
- ✓ δημιουργία ταμείων που παρέχουν στα θύματα διακρίσεων προκαταβολική κάλυψη των δικαστικών εξόδων[47].

Άλλες *ορθές πρακτικές* είναι οι εξής:

- ✓ παροχή δυνατότητας ηλεκτρονικής υποβολής καταγγελίας[48]·
- ✓ βελτίωση της ικανότητας και της προσβασιμότητας των τοπικών αρχών και των τοπικών ενδιάμεσων φορέων ή κοινοτικών οργανώσεων[49]·
- ✓ δημιουργία εύκολα προσβάσιμων οργάνων επίλυσης διαφορών[50]·
- ✓ πρόβλεψη ειδικών κέντρων παροχής νομικών συμβουλών·[51] και
- ✓ δημιουργία δικτύων αστυνομικών και δικαστικών που έχουν λάβει κατάρτιση σε θέματα διακρίσεων[52].

Η αναφορά περιστατικών διακρίσεων και ο αριθμός των καταγγελιών αυξήθηκαν ελαφρώς σε σχέση με την έκθεση του 2014[53], αλλά η *περιορισμένη καταγγελία περιστατικών* εξακολουθεί να αποτελεί πρόβλημα. Σύμφωνα με έρευνες, άτομα που θεωρούν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις δεν θα προέβαιναν εύκολα σε καταγγελία του

---

44 Βλέπε άρθρο 7 παράγραφος 1 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα και άρθρο 9 παράγραφος 1 της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση. Σε όλα τα κράτη μέλη, οι διαφορές που αφορούν διακρίσεις μπορούν να παραπεμφθούν στη δικαιοσύνη. Σε ορισμένα κράτη μέλη, οι υποθέσεις μπορούν επίσης να αποτελέσουν αντικείμενο εξωδικαστικής ή οιονεί δικαστικής διαδικασίας, π.χ. μέσω της παρέμβασης σωμάτων επιθεώρησης ή ειδικών φορέων, όπως διαμεσολαβητές, εθνικοί οργανισμοί ανθρωπίνων δικαιωμάτων (ΕΟΑΔ) ή φορείς ισότητας. Ορισμένα κράτη μέλη προτείνουν επίσης τη διαμεσολάβηση και τη συνδιαλλαγή.

45 Π.χ. CZ και DK.

46 Π.χ. BE και RO.

47 Π.χ. IT.

48 Π.χ. FR.

49 Π.χ. BE και FI.

50 Π.χ. τον Ιούλιο του 2017 η Λιθουανία συγκρότησε επιτροπή εργατικών διαφορών, η οποία μπορεί να εκδικάζει εργατικές διαφορές που αφορούν διακρίσεις στο πλαίσιο μιας εύκολα προσβάσιμης και όχι υπερβολικά τυπικής, ταχείας διαδικασίας.

51 Π.χ. IE. Τα κέντρα παροχής νομικών συμβουλών είναι μέρη στα οποία μπορεί κανείς να εξασφαλίσει νομικές συμβουλές και νομική συνδρομή, τα οποία καλύπτονται από το ευεργέτημα της πενίας.

52 Π.χ. FR.

53 Παρατηρήσεις του FRA.

περιστατικού[54]. Κατά συνέπεια, πολλά περιστατικά δεν γίνονται γνωστά, με αποτέλεσμα τα θύματα να μη διαθέτουν καμία μορφή έννομης προστασίας[55]. Το γεγονός αυτό επηρεάζει αρνητικά την πρόσβαση στη δικαιοσύνη, καθώς και την αποτελεσματικότητα των οδηγιών, γενικότερα. Παρότι πολλά κράτη μέλη επισημαίνουν το σημαντικό έργο των φορέων ισότητας σε εθνικό και τοπικό επίπεδο για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την αντιμετώπιση του φαινομένου της περιορισμένης καταγγελίας περιστατικών, ελάχιστα άτομα, σύμφωνα με τις έρευνες, θα κατήγγειλαν περιστατικά διακρίσεων στους εν λόγω φορείς[56].

Στους λόγους για τη μη αναφορά περιστατικών διακρίσεων μπορεί να περιλαμβάνονται οι εξής[57]:

- αμφιβολία σχετικά με την ύπαρξη σοβαρής πιθανότητας επιτυχίας·
- άγνοια των δικαιωμάτων και/ή της ύπαρξης φορέων ισότητας[58]·
- δυσκολία στην παροχή αποδεικτικών στοιχείων· και/ή
- φόβος για αντίποινα.

Άλλα συγκεκριμένα προβλήματα που μπορεί να παρεμποδίζουν την *πρόσβαση στη δικαιοσύνη*[59] (τα οποία επηρεάζουν ιδιαίτερα τις πλέον ευάλωτες ή περιθωριοποιημένες ομάδες) είναι τα εξής:

---

[54] Για παράδειγμα, το 14 % των ΛΟΑ που συμμετείχαν στη δεύτερη έρευνα του FRA για τους ΛΟΑΤΚΙ το 2018 δεν κατήγγειλαν το τελευταίο περιστατικό διακρίσεων που υπέστησαν στην απασχόληση σε κανέναν (παρατηρήσεις του FRA· και βλ. επίσης: https://fra.europa.eu/en/project/2018/eu-lgbti-survey-ii). Από την έρευνα EU-MIDIS II του FRA προέκυψε ότι το 12 % των ατόμων που θεωρούν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής δεν κατήγγειλαν το πιο πρόσφατο περιστατικό διακρίσεων σε κανέναν. Σύμφωνα με την έρευνα EU-MIDIS II, οι περισσότερες καταγγελίες υποβλήθηκαν σε εργοδότη (36 %), ενώ περίπου για το 13 % των περιστατικών υποβλήθηκε καταγγελία σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και επιτροπές προσωπικού, και για το 17 % στις αστυνομικές αρχές, όταν τα περιστατικά συνδέονταν με την είσοδο σε νυχτερινό κέντρο διασκέδασης ή μπαρ. Μόνο το 4 % των καταγγελιών υποβλήθηκε σε φορέα ισότητας. Ομοίως, από τα πορίσματα της έρευνας του FRA Roma and Travellers (Ρομά και νομάδες) του 2019 (η οποία διενεργήθηκε σε έξι χώρες) προκύπτει ότι μόνο το 5 % περίπου των συμμετεχόντων που θεωρούν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις κατήγγειλαν το τελευταίο περιστατικό σε φορέα ισότητας. Ένας στους έξι Ρομά και νομάδες (17 %) κατήγγειλε το περιστατικό στην αστυνομία (https://fra.europa.eu/en/project/2018/roma-and-travellers-survey-2018-2019). Σύμφωνα με την έρευνα για τα θεμελιώδη δικαιώματα του 2019, το 9 % του γενικού πληθυσμού που συμμετείχε στην έρευνα κατήγγειλε το πιο πρόσφατο περιστατικό διακρίσεων στην απασχόληση για οποιονδήποτε λόγο. Από τους συμμετέχοντες που κατήγγειλαν το περιστατικό, το 12 % υπέβαλε καταγγελία σε φορέα ισότητας ή εθνικό οργανισμό ανθρωπίνων δικαιωμάτων και το 24 % σε συνδικαλιστική οργάνωση. Στην έρευνα του Ευρωβαρόμετρου του 2019 (που απευθυνόταν στον γενικό πληθυσμό) διαπιστώθηκε ότι το 12 % των συμμετεχόντων, εάν υφίστατο διακρίσεις, θα προτιμούσε να καταγγείλει περιστατικό διακρίσεων για οποιονδήποτε από τους λόγους που εξετάστηκαν στην έρευνα σε φορέα ισότητας ή διαμεσολαβητή. Το 35 % θα προτιμούσε να υποβάλει καταγγελία στις αστυνομικές αρχές, ενώ το 20 % θα προτιμούσε να το αναφέρει σε φίλους ή συγγενείς.

[55] Το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής προβλέπεται στο άρθρο 47 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ.

[56] Βλ. υποσημείωση 54.

[57] Από διάφορες έρευνες του FRA προκύπτει ότι ο κύριος λόγος για τον οποίο δεν καταγγέλλονται περιστατικά διακρίσεων είναι η πεποίθηση ότι δεν θα συμβεί ή δεν θα αλλάξει τίποτε ως αποτέλεσμα της καταγγελίας (παρατηρήσεις του FRA).

[58] Σχετικά με την ενημέρωση και την επίγνωση όσον αφορά τα δικαιώματα, βλ. κεφάλαιο 2.3.1.

[59] Για τη βελτίωση της πρόσβασης στη δικαιοσύνη σε ολόκληρη την ΕΕ, η Επιτροπή δημιούργησε τη διαδικτυακή πύλη της ευρωπαϊκής ηλεκτρονικής δικαιοσύνης (https://e-justice.europa.eu/home.do). Βλ. επίσης το παράρτημα της έκθεσης του 2014: *Know your rights — guidance to victims of*

- μικρά χρονικά περιθώρια από τον νόμο για την άσκηση προσφυγής·
- το κόστος, η πολυπλοκότητα και η μακρά διάρκεια των διαδικασιών·
- η αβεβαιότητα ως προς την έκβαση της υπόθεσης· και
- το ενδεχόμενο λήψης αποζημίωσης χαμηλού επίπεδου[60].

Φορείς όπως συνδικαλιστικές οργανώσεις και φορείς ισότητας μπορούν να βοηθήσουν τα θύματα να αναζητήσουν ατομική έννομη προστασία, ιδιαίτερα εάν διαθέτουν *ενεργητική νομιμοποίηση*[61]. Μπορούν επίσης να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη «δικαστικών διαδικασιών στρατηγικής σημασίας»[62] και/ή στην αναζήτηση συλλογικής ένδικης προστασίας[63], καθώς το ΔΕΕ έχει αναγνωρίσει προ πολλού ότι το δίκαιο της ΕΕ απαγορεύει τις διακρίσεις και στις περιπτώσεις που δεν μπορεί να εντοπιστεί συγκεκριμένο θύμα[64], π.χ. στην περίπτωση δημόσιας δήλωσης εργοδότη για την πρόθεσή του να εισαγάγει διακρίσεις[65].

Ορισμένα κράτη μέλη ανέφεραν ότι η ενεργητική νομιμοποίηση των οργανώσεων διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο σε περιπτώσεις *συλλογικών διακρίσεων* οι οποίες πλήττουν πρόσωπα τα οποία δεν μπορούν να εντοπιστούν απευθείας και αμέσως[66]. Ορισμένοι φορείς ή οργανώσεις ισότητας που βοηθούν θύματα διακρίσεων έχουν επίσης προσφύγει στο ΔΕΕ.

---

discrimination (Μάθετε τα δικαιώματά σας — καθοδήγηση για τα θύματα διακρίσεων)· https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014SC0005&from=EN.
Σχετικά με το έργο του FRA για την αποσαφήνιση των εμποδίων στην πρόσβαση στη δικαιοσύνη και την παροχή τεκμηριωμένων συμβουλών σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισής τους, βλ. https://fra.europa.eu/en/themes/justice-victims-rights-and-judicial-cooperation

60 Βλ. τμήμα 2.2.4.

61 «Ενεργητική νομιμοποίηση» είναι το δικαίωμα ή η ικανότητα προσφυγής ενώπιον δικαστηρίου ή παράστασης σε δικαστήριο. Σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 2 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα και το άρθρο 9 παράγραφος 2 της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση, ενώσεις, οργανώσεις ή άλλα νομικά πρόσωπα που έχουν έννομο συμφέρον στην καταπολέμηση των διακρίσεων θα πρέπει να δύνανται, με την έγκριση του ενάγοντος, να συμμετέχουν σε διαφορές που αφορούν διακρίσεις εξ ονόματος ή προς υπεράσπισή του. Τα κράτη μέλη διαθέτουν τη διακριτική ευχέρεια να καθορίζουν τα κριτήρια και τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για την ενεργητική νομιμοποίηση των εν λόγω οντοτήτων, και τα νομικά πλαίσια διαφέρουν μεταξύ των χωρών.

62 Ο όρος «δικαστικές διαδικασίες στρατηγικής σημασίας» αναφέρεται στη χρήση δικονομικών στρατηγικών για την επίτευξη κοινωνικών, νομικών ή πολιτικών αλλαγών· οι διαδικασίες αυτές κινούνται συχνά από οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και/ή δικηγόρους ως μορφή ακτιβισμού.

63 Ο όρος «συλλογική ένδικη προστασία» αναφέρεται σε νομικό μηχανισμό ο οποίος:
(i) επιτρέπει σε δύο ή περισσότερα φυσικά ή νομικά πρόσωπα, ή σε οντότητα εξουσιοδοτημένη να ασκήσει αντιπροσωπευτική αγωγή, να ζητούν συλλογικά την παύση παράνομης συμπεριφοράς·
(ii) επιτρέπει σε δύο ή περισσότερα φυσικά ή νομικά πρόσωπα που ισχυρίζονται ότι έχουν υποστεί ζημία λόγω ομαδικής ζημίας, ή σε οντότητα εξουσιοδοτημένη να ασκήσει αντιπροσωπευτική αγωγή, να διεκδικούν συλλογικά αποζημίωση.
Βλ. σύσταση 2013/396/ΕΕ της Επιτροπής σχετικά με κοινές αρχές εφαρμοστέες στους μηχανισμούς συλλογικών αγωγών παράλειψης και αποζημίωσης στα κράτη μέλη όσον αφορά παραβιάσεις αναγνωριζόμενων από το ενωσιακό δίκαιο δικαιωμάτων (ΕΕ L 201 της 26.7.2013, σ. 60).

64 Οι οργανώσεις που ενεργούν προς το δημόσιο συμφέρον και για λογαριασμό τους μπορούν να ασκούν λαϊκές αγωγές (actio popularis) χωρίς να υποστηρίζουν ή να εκπροσωπούν συγκεκριμένο θύμα.

65 Βλ. απόφαση της 10ης Ιουλίου 2008 στην υπόθεση *Feryn* (C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397), σκέψη 15.

66 Π.χ. IT.

2.2.2. Βάρος της απόδειξης

Για τη μείωση των προκλήσεων που θέτει η απόδειξη ισχυρισμών περί διακρίσεων[67], οι οδηγίες προβλέπουν *αντιστροφή του βάρους της απόδειξης*[68]. Όταν ο ενάγων προσάγει πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη εκ πρώτης όψεως υπόθεσης διάκρισης, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης[69].

Τα ανώτερα δικαστήρια ορισμένων κρατών μελών έχουν παράσχει διευκρινίσεις σε αυτόν τον τομέα[70] ενώ άλλα κράτη μέλη τροποποίησαν τη νομοθεσία τους[71]. Ωστόσο, ορισμένα ενδιαφερόμενα μέρη ανέφεραν ότι τα εθνικά δικαστήρια εξακολουθούν να μην εφαρμόζουν πάντοτε τους κανόνες με ορθό ή συνεπή τρόπο, και τα πρότυπα απόδειξης μπορεί να διαφέρουν στην πράξη.

Υπάρχουν ορισμένες περιπτώσεις στις οποίες είναι ιδιαίτερα δύσκολο να εξασφαλιστούν εκ πρώτης όψεως αποδεικτικά στοιχεία, π.χ. για καταγγελίες που αφορούν *έμμεση διάκριση*, όπου ο ενάγων πρέπει να αποδείξει πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται ότι συγκεκριμένο μέτρο ή συγκεκριμένη πρακτική, που φαίνεται ότι έχει ουδέτερο χαρακτήρα, θέτει ορισμένα πρόσωπα σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με άλλα. Η συγκέντρωση τέτοιου είδους πραγματικών περιστατικών είναι ακόμη πιο σύνθετη όταν η εικαζόμενη διάκριση απορρέει από τη χρήση της τεχνητής *νοημοσύνης*[72]. Επιπλέον, ακόμη και στις περιπτώσεις στις οποίες μπορεί να αποδειχθεί έμμεση διάκριση βάσει στατιστικών στοιχείων[73], τα ενδιαφερόμενα μέρη επισήμαναν δυσκολίες όσον αφορά τη διαθεσιμότητα και την προσβασιμότητα των *σχετικών στατιστικών στοιχείων*, καθώς και σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο τα λαμβάνουν υπόψη τα δικαστήρια.

2.2.3. Προστασία έναντι αντιποίνων

Οι εθνικές έννομες τάξεις πρέπει να διασφαλίζουν την προστασία έναντι *αντιποίνων*[74] και να προσφέρουν κατάλληλα *νομικά μέτρα για την αντιμετώπιση αυτών*· το στοιχείο

---

[67] Οι ενάγοντες θα έπρεπε να αποδείξουν όχι μόνον ότι έτυχαν δυσμενούς μεταχείρισης, αλλά και ότι η μεταχείριση αυτή οφείλεται σε προστατευόμενο χαρακτηριστικό.

[68] Άρθρο 8 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα και άρθρο 10 της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση. Η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης εφαρμόζεται σε κάθε δικαστική και/ή διοικητική διαδικασία (ανεξάρτητα από το ποιος προσφεύγει στο δικαστήριο) και για όλες τις μορφές διακρίσεων που καλύπτονται από τις οδηγίες.

[69] Για τη σχετική νομολογία του ΔΕΕ, βλ. την έκθεση του 2014.

[70] Π.χ. όπως ανέφεραν οι CZ, IT και HU.

[71] Π.χ. BE, BG, ES, FR, SI, SK και FI.

[72] Διάφορα κράτη μέλη (π.χ. BE, DK, DE, FR, LT και NL) επισήμαναν τους κινδύνους διακρίσεων που απορρέουν από τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης. Τα συστήματα ΤΝ μπορεί να είναι αδιαφανή και εξαιρετικά πολύπλοκα, με αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία και, γενικότερα, η επαλήθευση της συμμόρφωσης με τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων· βλ. Λευκή Βίβλο της Επιτροπής, *Τεχνητή νοημοσύνη — Η ευρωπαϊκή προσέγγιση της αριστείας και της εμπιστοσύνης*, COM(2020) 65 final· https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_el.pdf.

[73] Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 15 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα, οι κανόνες του εθνικού δικαίου ή η πρακτική «μπορούν να προβλέπουν παν αποδεικτικό μέσο για την έμμεση διάκριση, συμπεριλαμβανόμενων και των στατιστικών στοιχείων». Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη συλλογή δεδομένων για την ισότητα, βλ. ενότητα 2.5.

[74] Αυτό σημαίνει ότι τα κράτη μέλη πρέπει να προστατεύουν τα άτομα από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ή δυσμενή επίπτωση, ως αντίδραση σε κάποια καταγγελία ή διαδικασία που στοχεύει στην πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

αυτό είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική εφαρμογή του δικαιώματος του ατόμου να μην υφίσταται διακρίσεις[75].

Ωστόσο, σε ορισμένα κράτη μέλη, η προστασία αυτή φαίνεται να είναι περιορισμένη στην πράξη. Φαίνεται ότι η προστασία από αντίποινα ισχύει κυρίως στον τομέα της απασχόλησης. Στα κράτη μέλη υπάρχουν διαφορετικές νομικές απαιτήσεις όσον αφορά τον προσδιορισμό του προσώπου που δικαιούται προστασία —ορισμένα καλύπτουν μόνο τους ενάγοντες, τα θύματα και τους μάρτυρες, ενώ το ΔΕΕ επεκτείνει την προστασία σε κάθε πρόσωπο που θα μπορούσε να επηρεαστεί από την αντίδραση του μέρους που αποτελεί αντικείμενο καταγγελίας ή διαδικασίας[76]. Άλλα κράτη μέλη ανέφεραν ευρύ πεδίο προστασίας σε εθνικό επίπεδο, π.χ. το οποίο καλύπτει και άλλα πρόσωπα πέραν του θύματος[77], όπως μάρτυρες, πρόσωπα που βοηθούν ή στηρίζουν το θύμα, οποιοδήποτε πρόσωπο τυγχάνει λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης λόγω άρνησής του να προβεί σε διακρίσεις και πρόσωπα που υφίστανται αντίποινα λόγω εικασίας ή σχέσης[78].

Η Επιτροπή παρακολουθεί την εφαρμογή της διάταξης περί προστασίας έναντι αντιποίνων στο πλαίσιο της απόφασης του ΔΕΕ στην υπόθεση *Hakelbracht*[79]. Οι διαδικασίες επί παραβάσει[80] που κινήθηκαν κατά του Βελγίου για μη ορθή μεταφορά στο εθνικό δίκαιο της εν λόγω διάταξης (μεταξύ άλλων) και των δύο οδηγιών στη συνέχεια περατώθηκαν· ωστόσο, μια άλλη διαδικασία βρίσκεται ακόμη σε εξέλιξη και αφορά παρόμοια διάταξη της οδηγίας 2006/54/ΕΚ[81].

2.2.4. Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν *αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές κυρώσεις* για παραβάσεις των εθνικών διατάξεων που απαγορεύουν τις

---

75 Άρθρο 9 και αιτιολογική σκέψη 20 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα· άρθρο 11 της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση.

76 Όσον αφορά το άρθρο 24 σχετικά με την προστασία έναντι αντιποίνων της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23), το ΔΕΕ εξέδωσε ερμηνεία —η οποία μπορεί να είναι συναφής για την κατανόηση της έννοιας των «αντιποίνων» και στις δύο οδηγίες— διευκρινίζοντας ότι «η κατηγορία των εργαζομένων που μπορούν να τύχουν [...] προστασίας πρέπει να νοείται κατά τρόπο ευρύ και περιλαμβάνει όλους τους εργαζομένους κατά των οποίων ο εργοδότης, αντιδρώντας στην υποβολή καταγγελίας που αφορά διάκριση[...], ενδέχεται να λάβει μέτρα ως αντίποινα, χωρίς εξάλλου να οριοθετείται η κατηγορία αυτή. Το άρθρο 24 δεν περιορίζει την προστασία μόνο στους εργαζομένους που έχουν υποβάλει καταγγελία και στους εκπροσώπους τους, ή στους εργαζομένους που πληρούν ορισμένες τυπικές απαιτήσεις από τις οποίες εξαρτάται η αναγνώριση ορισμένης ιδιότητας, για παράδειγμα η ιδιότητα του μάρτυρα». Βλ. απόφαση της 20ής Ιουνίου 2019 στην υπόθεση *Hakelbracht και λοιποί* (C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523), σκέψεις 26-30.

77 Π.χ. BG, DE, EST, IT, LT, PL και SI.

78 Π.χ. στη Βουλγαρία (νόμος του 2004 για την προστασία έναντι διακρίσεων, πρόσθετη διάταξη § 1.3.), τα αντίποινα ορίζονται ως:

α) λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου το οποίο έχει προβεί, εικάζεται ότι έχει προβεί ή είναι πιθανό να προβεί σε ενέργειες με σκοπό την προστασία έναντι διακρίσεων·

β) λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου όταν συνδεόμενο με αυτό πρόσωπο έχει προβεί, εικάζεται ότι έχει προβεί ή είναι πιθανό να προβεί σε ενέργειες με σκοπό την προστασία έναντι διακρίσεων· ή

γ) λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που αρνήθηκε να προβεί σε διακρίσεις.

79 Απόφαση στην υπόθεση *Hakelbracht* (υποσημείωση 76).

80 Παρατίθενται στην έκθεση του 2014.

81 Βλ. υποσημείωση 76 για την πλήρη ονομασία της οδηγίας.

διακρίσεις σύμφωνα με τις οδηγίες[82]. Οι οδηγίες δεν προβλέπουν ειδικά μέτρα και παρέχουν στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να αποφασίζουν σχετικά με τα κατάλληλα μέτρα επανόρθωσης για την επίτευξη των επιδιωκόμενων στόχων[83]. Ανάλογα με την επιλεγείσα νομική οδό, οι κυρώσεις μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές, όπως πρόστιμο, αποζημίωση, διαταγή προς τον παραβάτη να προβεί ή να απόσχει από ορισμένες ενέργειες, δημοσιοποίηση της παραβίασης, απαίτηση συγγνώμης ή επιβολή ποινικών κυρώσεων[84].

Το ΔΕΕ έχει εκδώσει καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο ερμηνείας των νομικών απαιτήσεων όσον αφορά τις κυρώσεις· ειδικότερα

- τα μέτρα επανόρθωσης πρέπει:
  - να τηρούν την αρχή της αναλογικότητας·
  - να διασφαλίζουν αποτελεσματική και εν τοις πράγμασι νομική προστασία[85]· και
  - να εξασφαλίζουν γνήσια αποτρεπτικό αποτέλεσμα και να προλαμβάνουν περαιτέρω διακρίσεις· αυτό συνεπάγεται την επιβολή κυρώσεων ακόμη και σε περίπτωση που δεν μπορεί να εντοπιστεί συγκεκριμένο θύμα[86];
- τυχόν χρηματική αποζημίωση πρέπει:
  - να είναι επαρκής σε σχέση με την προκληθείσα απώλεια και ζημία·
  - να μην υπόκειται σε προκαθορισμένο ανώτατο όριο[87]· και
- αμιγώς συμβολική κύρωση δεν μπορεί να θεωρηθεί επαρκής[88].

Στην πράξη, φαίνεται ότι εξακολουθούν να υπάρχουν ορισμένες δυσκολίες στην εφαρμογή των οδηγιών, π.χ. σε σχέση με τα *ανώτατα όρια αποζημίωσης* και τις *περιπτώσεις στις οποίες δεν μπορεί να εντοπιστεί συγκεκριμένο θύμα*. Ορισμένα εθνικά δικαστήρια τείνουν να επιδικάζουν αποζημιώσεις σχετικά μέτριου επιπέδου, να ευνοούν τη μη χρηματική αποζημίωση ή να προσφέρουν ποσά αποζημίωσης στο κατώτερο άκρο της κλίμακας. Οι τάσεις αυτές ενδέχεται να αποθαρρύνουν τα θύματα από την προσφυγή στη δικαιοσύνη ή την αξίωση χρηματικής αποζημίωσης ενώπιον δικαστηρίου.

Η Επιτροπή εξακολουθεί να παρακολουθεί τα πρότυπα που εφαρμόζονται κατά τη χρήση κυρώσεων και μέτρων επανόρθωσης στα κράτη μέλη, παρότι είναι δύσκολο να

---

82 Άρθρο 15 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα· άρθρο 17 της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση.

83 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 31ης Μαΐου 2013 στην υπόθεση *Asociaţia Accept* (C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275), σκέψη 61· απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 2015 στην υπόθεση *Arjona Camacho* (C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831), σκέψη 30.

84 Ως εκ τούτου, οι κυρώσεις μπορούν να περιλαμβάνουν χρηματική αποζημίωση, αλλά μπορούν επίσης να έχουν μη χρηματικό χαρακτήρα. Βλ. για παράδειγμα, απόφαση στην υπόθεση *Asociaţia Accept* (υποσημείωση 83), σκέψη 68.

85 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση στην υπόθεση *Asociaţia Accept* (υποσημείωση 83), σκέψη 63.

86 Βλ. απόφαση στην υπόθεση *Feryn* (υποσημείωση 65), σκέψη 38· απόφαση στην υπόθεση *Asociaţia Accept* (υποσημείωση 83), σκέψη 62. Σε αρκετά κράτη μέλη (π.χ. AT, BE, CZ, IT, LT, LU, LV, RO και SI), η εθνική νομοθεσία προβλέπει ότι (υπό ορισμένες προϋποθέσεις) μπορούν να επιβληθούν κυρώσεις ακόμη και αν δεν υπάρχει συγκεκριμένο θύμα.

87 Βλ. απόφαση της 2ας Αυγούστου 1993 στην υπόθεση *Marshall* (C-271/91, ECLI:EU:C:1993:335), σκέψεις 30-32.

88 Βλ. απόφαση στην υπόθεση *Asociaţia Accept* (υποσημείωση 83), σκέψη 64.

συγκεντρωθούν λεπτομερείς πληροφορίες σε εθνικό επίπεδο, ενώ συχνά δεν διατίθενται τέτοιου είδους πληροφορίες. Το Equinet πραγματοποιεί επίσης σημαντικές εργασίες σχετικά με το ζήτημα αυτό[89].

2.3. Ενημέρωση, διάλογος και συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου

2.3.1. Ενημέρωση

Σύμφωνα με τις οδηγίες, τα κράτη μέλη οφείλουν να διασφαλίζουν ότι οι διατάξεις τους *τίθενται υπόψη των ενδιαφερομένων*[90]. Πολλά κράτη μέλη, φορείς ισότητας, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και κοινωνικοί εταίροι αναγνωρίζουν τη σημασία της ευαισθητοποίησης και είναι αρκετά δραστήριοι στο πλαίσιο αυτό, αναλαμβάνοντας π.χ. την εκπόνηση φυλλαδίων, οδηγών και μελετών, τη διεξαγωγή γενικών και στοχευμένων εκστρατειών και την παροχή κατάρτισης.

Ωστόσο, τα *χαμηλά επίπεδα επίγνωσης* όσον αφορά τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων και την ύπαρξη φορέων ισότητας που βοηθούν τα θύματα εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικές προκλήσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Για παράδειγμα, το 71 % των μελών εθνοτικών μειονοτικών ομάδων ή μειονοτικών ομάδων μεταναστών δηλώνουν ότι δεν γνωρίζουν κάποια οργάνωση η οποία προσφέρει στήριξη ή συμβουλές σε θύματα διακρίσεων[91]. Αντίθετα, η επίγνωση του γενικού πληθυσμού ως προς την ύπαρξη φορέα που παρέχει στήριξη σε θύματα διακρίσεων στην εργασία είναι σχετικά υψηλή (61 %)[92].

Για να συμβάλει στην αύξηση της επίγνωσης, η Επιτροπή πραγματοποίησε, κατά την περίοδο 2019-2020, *ενημερωτική εκστρατεία* για την καταπολέμηση των διακρίσεων στον χώρο εργασίας[93]. Η εκστρατεία αποτελούνταν από:

- ένα γενικό σκέλος για την ενημέρωση των πολιτών σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους βάσει της νομοθεσίας της ΕΕ για την καταπολέμηση των διακρίσεων· και
- ένα στοχευμένο σκέλος που αφορούσε τους εργοδότες και την αναπηρία· το σκέλος αυτό περιλάμβανε:
    - τη διοργάνωση σεμιναρίων σε οκτώ κράτη μέλη· και
    - την εκπόνηση οδηγού ορθής πρακτικής για επιχειρήσεις σε ολόκληρη την ΕΕ που επιθυμούν να προβούν σε προσαρμογές ώστε να απασχολούν εργαζομένους με αναπηρία[94].

Άλλο παράδειγμα αποτελεί η παροχή στήριξης από την Επιτροπή, την περίοδο 2015-2016, στις τοπικές αρχές για την ανάπτυξη στοχευμένων *δραστηριοτήτων επικοινωνίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων και των στερεοτύπων κατά των Ρομά*[95].

---

89 Βλ. Wladasch, K., *The sanctions regime in discrimination cases and its effects* (Equinet, 2015)· https://equineteurope.org/publications/the-sanctions-regime-in-discrimination-cases-and-its-effects/.

90 Άρθρο 10 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα· άρθρο 12 της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση.

91 Έρευνα EU-MIDIS II του FRA.

92 Παρατηρήσεις του FRA.

93 https://ec.europa.eu/social/EUvsDiscrimination

94 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=el&pubId=8341&furtherPubs=yes

Η Επιτροπή συνέχισε επίσης να ενθαρρύνει τις δραστηριότητες ενημέρωσης μέσω της παροχή στήριξης στα δίκτυα Equinet[96] και European Equality Law Network[97], τα οποία δημοσιεύουν έκτακτες ανακοινώσεις, φυλλάδια, εκθέσεις και μελέτες σχετικά με βασικά ζητήματα που σχετίζονται με τις οδηγίες.

Επιπλέον, η Επιτροπή στηρίζει την *κατάρτιση* δικαστών, δικηγόρων και άλλων επαγγελματιών στην ερμηνεία και την εφαρμογή των οδηγιών, μεριμνώντας για την εξοικείωσή τους με τις βασικές έννοιες, τα ζητήματα που σχετίζονται με τα αποδεικτικά στοιχεία και τις κυρώσεις για παραβάσεις[98].

2.3.2. Διάλογος

Σε αρκετά κράτη μέλη, οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και οι κοινωνικοί εταίροι γνωμοδοτούν ή συμμετέχουν ενεργά στην κατάρτιση ή την εφαρμογή της νομοθεσίας, των σχεδίων δράσης και των στρατηγικών για την ισότητα. Ορισμένα κράτη μέλη προβλέπουν διά νόμου τακτικό διάλογο ή διαπραγματεύσεις για την ισότητα με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών. Ορισμένα άλλα έχουν συγκροτήσει συμβουλευτικές επιτροπές στο πλαίσιο των οικείων εθνικών φορέων ισότητας, στις οποίες συμμετέχουν οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και/ή κοινωνικοί εταίροι[99].

Ταυτόχρονα, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών σε ορισμένα κράτη μέλη ισχυρίστηκαν ότι ο διάλογος είναι συνήθως περιορισμένος ή ακόμη και ανύπαρκτος. Άλλες ανέφεραν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ορθή λειτουργία τους σε κάποια κράτη μέλη, λόγω της περιοριστικής νομοθεσίας[100] και των προβλημάτων πρόσβασης σε χρηματοδότηση, αλλά και λόγω παρενόχλησης.

Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας και της πολυμορφίας στον χώρο εργασίας[101]. Συνδικαλιστικές οργανώσεις και ενώσεις εργοδοτών συνεργάζονται συνάπτοντας συλλογικές συμβάσεις, εκδίδοντας κοινά κείμενα και κατευθυντήριες γραμμές και υλοποιώντας έργα[102].

---

95 https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/roma-eu/communication-activities-fight-discrimination-against-roma_en

96 https://equineteurope.org/equinet-at-a-glance/equinet-activities/

97 https://www.equalitylaw.eu/.

98 Βλ., για παράδειγμα, ανακοίνωση της Επιτροπής, *Διασφάλιση της δικαιοσύνης στην ΕΕ — Στρατηγική για την ευρωπαϊκή δικαστική κατάρτιση 2021-2024*, COM(2020) 713 final. Η Επιτροπή παρέχει επίσης στήριξη στην Ακαδημία Ευρωπαϊκού Δικαίου (ERA)· βλ.: https://www.era.int.

99 Π.χ. DE, IE, EL, ES, RO και FI.

100 Βλ. απόφαση της 18ης Ιουνίου 2020 στην υπόθεση *Επιτροπή* κατά *Ουγγαρίας* (C-78/18, ECLI:EU:C:2020:476), σχετικά με ουγγρικό νόμο που υποχρεώνει τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών που λαμβάνουν στήριξη από το εξωτερικό να εγγράφονται ως «οργανισμοί που χρηματοδοτούνται από την αλλοδαπή».

101 Η Επιτροπή στηρίζει επίσης τις προσπάθειες της ενωσιακής πλατφόρμας χαρτών πολυμορφίας να διευκολύνει οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, δημόσιους φορείς και ιδιωτικές επιχειρήσεις στην ανταλλαγή πείρας και ορθών πρακτικών σχετικά με εθνικούς χάρτες πολυμορφίας· https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en

102 Μελέτη με τίτλο *Role of social partners in tackling discrimination at work*, 2020, στη διεύθυνση: https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/role-of-social-partners-in-tackling-discrimination-at-work·
μελέτη με τίτλο *Trade union practices on non-discrimination and diversity*, 2019, στη διεύθυνση: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_report_tu_print_version.pdf

2.3.3. Συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου

Και οι δύο οδηγίες προβλέπουν την υποχρέωση της Επιτροπής να υποβάλει έκθεση σχετικά με τις επιπτώσεις των μέτρων στις γυναίκες και στους άνδρες[103], σύμφωνα με την αρχή της συνεκτίμησης της διάστασης του φύλου[104].

Ορισμένα κράτη μέλη αναφέρουν γενική υποχρέωση συνεκτίμησης της διάστασης του φύλου στη νομοθεσία τους. Άλλα εξηγούν ότι το φύλο αποτελεί παράγοντα στη συνολική προσέγγιση που εφαρμόζουν όσον αφορά τη διατομεακότητα[105]. Ως εκ τούτου, δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στην περισσότερο ευάλωτη κατάσταση, για παράδειγμα των γυναικών και των κοριτσιών Ρομά, των μεταναστριών και των γυναικών με αναπηρία.

2.4. Φορείς ισότητας

Σύμφωνα με την οδηγία για τη φυλετική ισότητα, όλα τα κράτη μέλη έχουν ορίσει έναν ή περισσότερους ειδικούς φορείς αρμόδιους για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής και εθνοτικής καταγωγής. Διάφορες οδηγίες που εντάσσονται στη νομοθεσία της ΕΕ για την ίση μεταχείριση[106] έχουν διαδραματίσει σημαντικό ρόλο εν προκειμένω, καθώς μόνο 11 (από τα 27) κράτη μέλη είχαν συγκροτήσει τέτοιου είδους φορέα πριν από την έκδοσή τους. Παρότι η οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση δεν προβλέπει τη δημιουργία φορέα ισότητας, σχεδόν όλοι οι φορείς των κρατών μελών[107] έχουν επίσης αρμοδιότητα σε σχέση με το πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας.

Η οδηγία για τη φυλετική ισότητα παρέχει στα κράτη μέλη ευρύ περιθώριο διακριτικής ευχέρειας όσον αφορά τη λειτουργία των φορέων ισότητας. Σύμφωνα με το άρθρο 13, απαιτείται μόνο να διαθέτουν ορισμένες ελάχιστες αρμοδιότητες:

- παροχή *ανεξάρτητης συνδρομής* στα θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση·
- διενέργεια *ανεξάρτητων ερευνών* για τις φυλετικές διακρίσεις· και
- δημοσίευση *ανεξάρτητων εκθέσεων* και διατύπωση *συστάσεων* για κάθε θέμα που αφορά τέτοιες διακρίσεις.

---

[103] Άρθρο 19 παράγραφος 2 της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση· άρθρο 17 παράγραφος 2 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα. Σχετικά με τις πολλαπλές και διατομεακές διακρίσεις, βλ. ενότητα 2.1.

[104] Η «συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου» περιλαμβάνει την αξιολόγηση των επιπτώσεων της δράσης της ΕΕ τόσο στις γυναίκες όσο και στους άνδρες και την ανάληψη ευθύνης για κάθε αναγκαία αναπροσαρμογή, ώστε γυναίκες και άνδρες να ωφελούνται εξίσου και να μη διαιωνίζεται η ανισότητα· https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic_engagement_en.pdf

[105] Π.χ. DK, IE, IT, LT, HU, PT και SI.

[106] Βλ. άρθρο 13 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα, άρθρο 12 της οδηγίας 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) και άρθρο 11 της οδηγίας 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου.

[107] Με την εξαίρεση των ES, FI και PT.

Επειδή τα κράτη μέλη είναι αρμόδια για την πρακτική εφαρμογή των διατάξεων, παρατηρούνται *αποκλίσεις μεταξύ των φορέων ισότητας* όσον αφορά την εντολή[108], τις εξουσίες, τη δομή, την ηγεσία, την ανεξαρτησία, τους πόρους και την αποτελεσματικότητά τους. Με τη σειρά τους, οι αποκλίσεις αυτές έχουν ως αποτέλεσμα την *ανομοιόμορφη εφαρμογή της οδηγίας* μεταξύ των κρατών μελών, όσον αφορά το επίπεδο και τη φύση της προστασίας και την προώθηση της ισότητας και της ευαισθητοποίησης μεταξύ του ευρέος κοινού και των εθνικών θεσμικών οργάνων.

Ωστόσο, στις περισσότερες περιπτώσεις, οι φορείς ισότητας έχουν αποδειχθεί βασικοί παράγοντες για την προώθηση και την επιβολή της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση. Έχουν αναδειχθεί ως απαραίτητοι και πολύτιμοι θεσμοί για αλλαγή σε επίπεδο ατόμων, θεσμών και της κοινωνίας γενικότερα.

Στις 22 Ιουνίου 2018 η Επιτροπή εξέδωσε *σύσταση σχετικά με πρότυπα για τους φορείς ισότητας*[109], με σκοπό να αξιοποιηθεί το πλήρες δυναμικό όλων αυτών των φορέων. Τον Ιούνιο του 2019, συμπληρωματικά προς τη σύσταση, συνδιοργάνωσε *σεμινάριο ορθών πρακτικών* με κρατικούς υπαλλήλους[110].

Οι φορείς ισότητας είναι αναγκαίοι για να διασφαλιστεί ότι τα άτομα και οι ομάδες που αντιμετωπίζουν διακρίσεις μπορούν να απολαμβάνουν πλήρως τα δικαιώματά τους. Επομένως, θα πρέπει να είναι σε θέση να εκτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντα που τους ανατίθενται βάσει του δικαίου της ΕΕ. Η Επιτροπή δεσμεύτηκε[111] να εξετάσει λεπτομερέστερα τον βαθμό στον οποίο τα κράτη μέλη έχουν εφαρμόσει τη σύσταση του 2018, με ιδιαίτερη έμφαση στον ρόλο και την ανεξαρτησία των φορέων ισότητας.

Περισσότερο από 2 έτη μετά την έκδοση της σύστασης, τέσσερα κράτη μέλη έχουν δηλώσει την πρόθεσή τους να τροποποιήσουν τις εθνικές διατάξεις σχετικά με τους φορείς ισότητας ώστε να δοθεί συνέχεια σε ορισμένες από τις συστάσεις και περίπου 10 το έχουν ήδη πράξει, παραδείγματος χάριν με αύξηση του προϋπολογισμού. Ωστόσο, η πλειονότητα αναφέρει είτε καμία αλλαγή είτε καμία σημαντική μεταρρύθμιση.

Το έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που επισυνάπτεται στην παρούσα έκθεση παρέχει τέτοιου είδους λεπτομερή ανάλυση όσον αφορά *την εφαρμογή της σύστασης*. Καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το περιορισμένο και άνισο επίπεδο εφαρμογής της σύστασης εξακολουθεί να μην επιτρέπει σε ορισμένους φορείς ισότητας να ασκούν αποτελεσματικά τον ρόλο τους. Στην πράξη, αυτό οδηγεί σε διαφορετικά επίπεδα προστασίας από τις διακρίσεις στις χώρες της ΕΕ. Η συνέχιση της ανταλλαγής ορθών πρακτικών και/ή καθοδήγησης σε επίπεδο ΕΕ και η αύξηση της ευαισθητοποίησης είναι ενέργειες που θα συμβάλλουν στην ενίσχυση του ρόλου των φορέων ισότητας. Ωστόσο, η εμπειρία από την εφαρμογή της σύστασης δείχνει ότι αυτό δεν είναι αρκετό. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή θα αξιολογήσει έως το 2022 κατά πόσον

[108] Για παράδειγμα, σε ορισμένες χώρες της ΕΕ, ο φορέας ισότητας μπορεί να εντάσσεται σε εθνικό οργανισμό ανθρωπίνων δικαιωμάτων (ΕΟΑΔ).

[109] C(2018) 3850 final.

[110] Το σεμινάριο διοργανώθηκε σε συνεργασία με τη σουηδική κυβέρνηση και συγκέντρωσε τα μέλη της ομάδας υψηλού επιπέδου της ΕΕ για την καταπολέμηση των διακρίσεων, την ισότητα και την πολυμορφία, μέλη του FRA, του Equinet και ορισμένων εθνικών φορέων ισότητας. Πρόσφερε στήριξη για την κοινή κατανόηση της σύστασης και προσδιόρισε ορθές πρακτικές για την εφαρμογή της.

[111] Στο σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού 2020-2025, στο νέο στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά και στη στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ 2020-2025.

είναι αναγκαίο να προτείνει σχετική νομοθετική πράξη για την ενίσχυση του ρόλου των εθνικών φορέων ισότητας.

2.5. Συλλογή δεδομένων

Τα *δεδομένα για την ισότητα* έχουν ζωτική σημασία για την ενημέρωση, την ευαισθητοποίηση των πολιτών, την ποσοτικοποίηση των διακρίσεων, την παρουσίαση των τάσεων με την πάροδο του χρόνου, την απόδειξη της ύπαρξης διακρίσεων, την αξιολόγηση της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ισότητα, την απόδειξη της ανάγκης για θετική δράση[112] και τη συμβολή στη χάραξη τεκμηριωμένων πολιτικών[113].

Στις οδηγίες δεν περιλαμβάνεται γενική απαίτηση για τη συλλογή, την ανάλυση και τη χρήση δεδομένων για την ισότητα[114]. Ωστόσο, η οδηγία για τη φυλετική ισότητα απαιτεί από τους φορείς ισότητας να διεξάγουν ανεξάρτητες έρευνες, να δημοσιεύουν ανεξάρτητες εκθέσεις και να διατυπώνουν συστάσεις για θέματα που σχετίζονται με τις φυλετικές διακρίσεις (βλ. ανωτέρω)[115].

Τα σημαντικά μέτρα που ακολουθούν έχουν ληφθεί σε επίπεδο ΕΕ για την αντιμετώπιση της έλλειψης δεδομένων για την ισότητα και της ανάγκης για πρακτική καθοδήγηση σχετικά με τη συλλογή δεδομένων για την ισότητα[116]:

- ✓ η Επιτροπή παρουσίασε *σειρά μελετών σχετικά με τα δεδομένα για την ισότητα*[117]
- ✓ η Επιτροπή στήριξε το έργο της υποομάδας για τα δεδομένα για την ισότητα της ομάδας υψηλού επιπέδου της ΕΕ για την καταπολέμηση των διακρίσεων, την ισότητα και την πολυμορφία[118], η οποία εξέδωσε:
    - *το έγγραφο «Guidelines on improving the collection and use of equality data at national level» (Κατευθυντήριες γραμμές για τη βελτίωση της συλλογής και της χρήσης δεδομένων για την ισότητα σε εθνικό επίπεδο)*[119] – όπου υπογραμμίζεται ότι ο γενικός κανονισμός για την προστασία δεδομένων (στο εξής: ΓΚΠΔ)[120] δεν παρεμποδίζει τη συλλογή δεδομένων για την ισότητα, συμπεριλαμβανομένων αναλυτικών στοιχείων ανά

---

[112] Άρθρο 5 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα· άρθρο 7 της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση.

[113] Όπως ανακοινώθηκε στο σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού, η Επιτροπή θα δρομολογήσει δράση για την προώθηση μιας συνεκτικής προσέγγισης όσον αφορά τη συλλογή δεδομένων για την ισότητα, ιδίως όσον αφορά τα αναλυτικά στοιχεία ανά φυλετική ή εθνοτική καταγωγή.

[114] Για πλήρη ορισμό του όρου «δεδομένα για την ισότητα», βλ. *Guidelines on improving the collection and use of equality data* (Κατευθυντήριες γραμμές για τη βελτίωση της συλλογής και της χρήσης δεδομένων για την ισότητα), Ομάδα υψηλού επιπέδου για την καταπολέμηση των διακρίσεων, την ισότητα και την πολυμορφία, Υποομάδα για τα δεδομένα για την ισότητα, Ιούλιος 2018, σ. 4· https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_guidelines_4-10-18_without_date_july.pdf

[115] Άρθρο 13 παράγραφος 2 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα.

[116] Η ανάγκη αυτή προσδιορίστηκε στην έκθεση του 2014.

[117] https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=112035.

[118] Στην υποομάδα συμμετέχουν εκπρόσωποι των κρατών μελών και της Νορβηγίας, της Επιτροπής, της Eurostat και του FRA. Σκοπός της είναι να συνδράμει τις χώρες στις προσπάθειές τους να βελτιώσουν τη συλλογή και τη χρήση δεδομένων για την ισότητα.

[119] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_guidelines_4-10-18_without_date_july.pdf

[120] Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (ΕΕ L 119 της 4.5.2016, σ. 1).

φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, εάν πραγματοποιείται με τον δέοντα τρόπο[121].

- την *επιτομή υποσχόμενων πρακτικών «Compendium of promising practices»*[122]· και
- ένα *διαγνωστικό εργαλείο χαρτογράφησης*[123]

✓ το πρόγραμμα «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» της Επιτροπής συμπεριλαμβάνει στις προτεραιότητές του τη βελτίωση της συλλογής δεδομένων για την ισότητα[124].

Πολλά κράτη μέλη ανέφεραν ορθές πρακτικές σχετικά με τη συλλογή δεδομένων για την ισότητα[125], μεταξύ των οποίων:

- *εξασφάλιση της συμμετοχής (και του συντονισμού μεταξύ) διαφόρων σχετικών φορέων*, π.χ. στατιστικές υπηρεσίες, δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμοί, σώματα επιθεώρησης, πανεπιστήμια, ερευνητικά κέντρα, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, αρχές προστασίας δεδομένων και ο ιδιωτικός τομέας[126]·
- *δημοσίευση στοιχείων σχετικά με καταγγελίες* που λαμβάνονται από φορείς ισότητας, την αστυνομία, δημόσιες υπηρεσίες, σώματα επιθεώρησης και το δικαστικό σώμα, και σχετικά με *αποφάσεις*[127]·

---

[121] Βλ. ειδικότερα το άρθρο 9 παράγραφος 2 στοιχεία α), ζ) και ι) και την αιτιολογική σκέψη 26 του ΓΚΠΔ. Βλ. επίσης σ. 7-8 των κατευθυντήριων γραμμών της υποομάδας (παρατέθηκαν ανωτέρω στην υποσημείωση 114).

[122] https://fra.europa.eu/en/promising-practices-list?page=3

[123] https://fra.europa.eu/en/themes/equality-non-discrimination-and-racism/about-compendium#diagnostic-tool

[124] Για τις πλέον πρόσφατες προσκλήσεις, βλ. παραρτήματα των εγγράφων με τίτλο Commission Implementing Decision on the financing of the Rights, Equality and Citizenship Programme and the adoption of the work programme for 2019 and 2020 (Εκτελεστική απόφαση της Επιτροπής σχετικά με τη χρηματοδότηση του προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» και την έγκριση του προγράμματος εργασίας για το 2019 και το 2020) [βλ. αντιστοίχως C(2018) 7916 final της 29.11.2018, σ. 20 και C(2019) 7824 final της 5.11.2019, σ. 33] Για το 2019 και για το 2020, πέντε έργα έχουν υπογράψει συμφωνίες επιχορήγησης στο πλαίσιο της προτεραιότητας «συλλογή δεδομένων», οι οποίες καλύπτουν μέγιστες ενωσιακές συμμετοχές μεταξύ 100 000 EUR και 200 000 EUR για κάθε έργο.

[125] Επιπλέον, πολλά κράτη μέλη αναφέρθηκαν εκτενώς σε ποιοτικές και ποσοτικές έρευνες που διενεργήθηκαν σε εθνικό επίπεδο σχετικά με θέματα που αφορούν την απαγόρευση των διακρίσεων και την ισότητα.

[126] Περίπου οι μισές απαντήσεις που ελήφθησαν από τα κράτη μέλη ανέφεραν ορθές πρακτικές ως προς το σημείο αυτό.

[127] Οι πρακτικές αυτές αναφέρθηκαν, για παράδειγμα, από:

- τις Κάτω Χώρες (σχετικά με καταγγελίες σε φορείς ισότητας, στην αστυνομία και στις υπηρεσίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων)·
- τη Σλοβακία (σχετικά με τα δικαστήρια που υποβάλλουν εκθέσεις για τις διαφορές που αφορούν διακρίσεις)· και
- την Πολωνία (σχετικά με τις αρχές επιθεώρησης εργασίας που δημοσιεύουν τον αριθμό των καταγγελιών διακρίσεων).

Γενικά, τα κράτη μέλη υποβάλλουν συχνά στοιχεία για καταγγελίες και/ή αποφάσεις που συνδέονται με το έργο των φορέων ισότητας, αλλά πολύ λιγότερο για (τη δημοσίευση) δεδομένων σχετικά με καταγγελίες που λαμβάνονται από την αστυνομία ή καταγγελίες και/ή αποφάσεις που λαμβάνονται ή εκδίδονται από δικαστήρια. Η Τσεχία αναφέρθηκε στην ειδική έκθεση που καταρτίζεται από τον οικείο φορέα ισότητας σχετικά με την πρόσβαση των θυμάτων διακρίσεων στη δικαιοσύνη, συμπεριλαμβανομένων αριθμών και δεδομένων για δικαστικές υποθέσεις. Το Λουξεμβούργο υπέβαλε

- *χρήση της εμπειρογνωσίας του FRA* όσον αφορά τη συλλογή δεδομένων[128]·
- προώθηση της συλλογής και της χρήσης δεδομένων για την ισότητα μέσω *ειδικών έργων*[129]·
- χρήση δεδομένων για την ισότητα για την *εξέταση και την αξιολόγηση του αντικτύπου και της αποτελεσματικότητας* της νομοθεσίας για την απαγόρευση των διακρίσεων[130]·
- χρήση των τεχνικών *«mystery shopping» (έρευνα με ψευδοπελάτες)* και *situation testing (εξακρίβωση της κατάστασης σε πραγματικές συνθήκες)* για την εξέταση επαναλαμβανόμενων μορφών διακρίσεων[131];
- συμμετοχή οργανώσεων μειονοτήτων στη *συλλογή και διάδοση* δεδομένων για την ισότητα[132]·
- ανάπτυξη στατιστικών δεδομένων που μπορούν να χρησιμεύσουν ως *αποδεικτικά στοιχεία έμμεσων διακρίσεων*[133]· και
- συλλογή *διαχωρισμένων δεδομένων για την ισότητα* στο πλαίσιο απογραφών του πληθυσμού[134].

Ωστόσο, πολλά κράτη μέλη εξακολουθούν να θεωρούν ότι η έλλειψη δεδομένων για την ισότητα αποτελεί πρόβλημα σε εθνικό επίπεδο. Υπάρχει ιδιαίτερο *περιθώριο βελτίωσης* όσον αφορά την κανονικότητα και τη συγκρισιμότητα των δεδομένων[135], τη συλλογή δεδομένων σχετικά με καταγγελίες και υποθέσεις που αφορούν διακρίσεις (συμπεριλαμβανομένων των κυρώσεων που επιβάλλονται), τη συγκέντρωση αναλυτικών στοιχείων ανά φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τη συλλογή δεδομένων από ιδιωτικούς φορείς (συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών), καθώς και όσον αφορά τη συνεργασία μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων.

ετήσια αριθμητικά στοιχεία για τις καταδικαστικές αποφάσεις των δικαστικών αρχών που αφορούν φυλετικές διακρίσεις, χωρίς να διευκρινίζει αν τα στοιχεία αυτά δημοσιεύτηκαν.

[128] Η Σλοβακία ζήτησε τη γνώμη του FRA σχετικά με την κατάρτιση ερωτηματολογίου για τις διακρίσεις. Η Φινλανδία αναζήτησε καθοδήγηση στις δραστηριότητες του FRA για την εναρμόνιση της υποβολής ερωτήσεων για τους σκοπούς της συλλογής δεδομένων για την ισότητα. Η Πορτογαλία ανέλυσε τα εθνικά της δεδομένα υπό το πρίσμα των πορισμάτων των ερευνών του FRA.

[129] Το Βέλγιο ανέφερε έργο χρηματοδοτούμενο από το πρόγραμμα «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» που αποσκοπεί στη χρήση νέων εργαλείων για τη συλλογή και τη χρήση δεδομένων για την ισότητα.

[130] Π.χ. BE και FI.

[131] Σχετικά στοιχεία υποβλήθηκαν από το Βέλγιο. Το «situation testing» (εξακρίβωση της κατάστασης σε πραγματικές συνθήκες) είναι μια μέθοδος που συμβάλλει στην αποκάλυψη των κρουσμάτων διακρίσεων βάσει δοκιμής σύγκρισης ζευγών, π.χ. ενός δοκιμαστικού ζεύγους αιτήσεων για θέση εργασίας, χρησιμοποιώντας πανομοιότυπη αίτηση με μόνη διαφορά το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό που εξετάζεται ανά περίπτωση (π.χ. την ηλικία).

[132] Π.χ. FI και IT.

[133] Π.χ. LT.

[134] Στο πλαίσιο της εθνικής απογραφής πληθυσμού και στέγασης της Πολωνίας του 2021 καλύφθηκαν χαρακτηριστικά όπως η ιθαγένεια, η εθνοτική καταγωγή και η αναπηρία. Στην απογραφή της Ιρλανδίας του 2021 συμπεριλήφθηκε ερώτηση σχετικά με την εθνοτική καταγωγή.

[135] Η χρήση αλγόριθμων μπορεί να συμβάλλει στον εντοπισμό διακρίσεων, π.χ. αποκαλύπτοντας επαναλαμβανόμενες μορφές μειονεκτημάτων.

3. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΕΙΔΙΚΑ ΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΦΥΛΕΤΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ

Για τη διαμόρφωση ολοκληρωμένου συστήματος νομικής προστασίας έναντι των διακρίσεων πρέπει να διασφαλιστεί ότι δεν υπάρχουν κενά στην προστασία αυτή. Είκοσι έτη από την έκδοση της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα, και σύμφωνα με το σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού, παρουσιάζονται επίσης πιθανά κενά στην προστασία που παρέχει η οδηγία.

Η περιορισμένη καταγγελία περιστατικών διακρίσεων εξακολουθεί να αποτελεί πρόβλημα[136] και η συλλογή δεδομένων σχετικά με τις καταγγελίες και τις υποθέσεις που αφορούν διακρίσεις χρήζει περαιτέρω βελτίωσης[137]. Το γεγονός αυτό δυσχεραίνει τη διενέργεια ενδελεχούς εξέτασης των τομέων της ζωής στους οποίους σημειώνονται περιστατικά διακρίσεων.

Σύμφωνα με έρευνες του FRA, τα επίπεδα των διακρίσεων που υφίστανται τακτικά άνθρωποι σε ολόκληρη την ΕΕ λόγω της φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής είναι υψηλά. Από τα στοιχεία του FRA προκύπτει σαφώς ότι, από τους τομείς που καλύπτονται από την οδηγία για τη φυλετική ισότητα, η απασχόληση[138] είναι ο τομέας στον οποίο παρατηρούνται περισσότερα περιστατικά διακρίσεων λόγω εθνοτικής καταγωγής ή μεταναστευτικού υπόβαθρου. Αυτό καλύπτει τόσο καταστάσεις όπου οι άνθρωποι «αναζητούν εργασία» όσο και καταστάσεις «στον χώρο εργασίας».

3.1. Η έννοια της «εθνοτικής και φυλετικής καταγωγής»

Η οδηγία για τη φυλετική ισότητα δεν παρέχει ορισμό για την έννοια της «φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής»[139]. Το ΔΕΕ έχει παράσχει καθοδήγηση για την ερμηνεία της έννοιας της «εθνοτικής καταγωγής»[140]· ειδικότερα, η απόφαση στην υπόθεση *CHEZ* αναγνώρισε ότι «η έννοια της "εθνοτικής καταγωγής" [...] εκκινεί από την ιδέα ότι οι κοινωνικές ομάδες χαρακτηρίζονται ιδίως από κοινή εθνικότητα, θρησκευτική πίστη, γλώσσα, πολιτιστική προέλευση και παραδόσεις και κοινό περιβάλλον διαβιώσεως»[141]. Συνεπώς, το αν πρόκειται για ζήτημα φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής μπορεί να προσδιοριστεί βάσει διαφόρων χαρακτηριστικών, μεταξύ άλλων *της γλώσσα, της θρησκείας, της καταγωγή, του χρώματος του δέρματος και της ιθαγένειας*. Καθώς από τα

---

136 Βλ. ανωτέρω κεφάλαιο 2.2.1. σχετικά με την υπεράσπιση των δικαιωμάτων

137 Βλ. ανωτέρω κεφάλαιο 2.5. σχετικά με τη συλλογή δεδομένων.

138 Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. την έρευνα EU-MIDIS II του FRA, σ. 34.
Όσον αφορά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, ορισμένα κράτη μέλη ανέφεραν επίσης ιδιαίτερες ανησυχίες για τα άτομα αφρικανικής καταγωγής.

139 Η οδηγία παρέχει προστασία σε όλους, συμπεριλαμβανομένων των υπηκόων τρίτων χωρών. Ταυτόχρονα, αναφέρει ότι η διαφορετική μεταχείριση λόγω *ιθαγένειας* και αυτή που απορρέει από τη *νομική κατάσταση* υπηκόων τρίτων χωρών και ανιθαγενών δεν καλύπτεται (βλ. άρθρο 3 παράγραφος 2 και αιτιολογική σκέψη 13).

140 Δεν υφίσταται παρόμοια καθοδήγηση για την ερμηνεία της έννοιας της «φυλετικής καταγωγής». Ορισμένα κράτη μέλη δεν αναφέρονται στη «φυλή» ή τη «φυλετική καταγωγή» στην εθνική νομοθεσία, προκειμένου να αποφευχθούν επιζήμιες ομαδικές γενικεύσεις. Το ίδιο μέλημα αποτελεί επίσης τη βάση της αιτιολογικής σκέψης 6 της οδηγίας, σύμφωνα με την οποία η ΕΕ «[...] απορρίπτει τις θεωρίες που προσπαθούν να καθορίσουν την ύπαρξη χωριστών ανθρώπινων φυλών».

141 Απόφαση στην υπόθεση *CHEZ* (υποσημείωση 33), σκέψη 46. Βλ., επίσης, απόφαση της 6ης Απριλίου 2017 στην υπόθεση *Jyske Finans A/S* (C-668/15, EU:C:2017:278), σκέψη 17. Κατά την ανάπτυξη του ορισμού αυτού, το ΔΕΕ έλαβε υπόψη του τους ορισμούς που χρησιμοποιούνται στη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, ειδικότερα στις αποφάσεις στις υποθέσεις *Nachova και λοιποί κατά Βουλγαρίας* [τμήμα ευρείας συνθέσεως], αριθ. 43577/98 και 43579/98, ECHR 2005-VII, και *Sejdić και Finci κατά Βοσνίας-Ερζεγοβίνης* [τμήμα ευρείας συνθέσεως], αριθ. 27996/06 και 34836/06, σκέψεις 43 έως 45 και 50, ECHR 2009 (βλ. απόφαση στην υπόθεση *CHEZ*, σκέψη 46).

στοιχεία του FRA προκύπτει ότι το χρώμα του δέρματος και/ή η θρησκεία ενός προσώπου αποτελούν συγκεκριμένους παράγοντες εκδήλωσης εθνοτικών ή φυλετικών διακρίσεων, το στοιχείο αυτό έχει ιδιαίτερη πρακτική σημασία[142].

Στην υπόθεση *Jyske Finans*, το ΔΕΕ τόνισε ότι η *χώρα γέννησης* ενός προσώπου μπορεί επίσης να θεωρηθεί σχετικός παράγοντας[143]. Ωστόσο, διευκρίνισε ότι αυτό δεν μπορεί να γίνει δεκτό ως *επαρκές* κριτήριο. Η χώρα γέννησης ενός ατόμου «αποτελεί έναν μόνον από τους συγκεκριμένους παράγοντες από τους οποίους συνάγεται ότι ένα άτομο ενδέχεται να ανήκει σε ορισμένη εθνοτική ομάδα, αλλά ουδόλως προδικάζει το αποτέλεσμα της σχετικής εκτιμήσεως»[144]. Κατά το Δικαστήριο, η διαφορετική μεταχείριση ενός προσώπου εκ μέρους χρηματοπιστωτικού ιδρύματος αποκλειστικά και μόνο λόγω της χώρας γέννησής του (απουσία οποιουδήποτε άλλου παράγοντα) δεν αρκεί για να στηρίξει ισχυρισμό περί διακρίσεως λόγω «εθνοτικής καταγωγής». Ως εκ τούτου, για να στοιχειοθετηθεί έμμεση διάκριση, θα πρέπει να προσδιοριστεί *συγκεκριμένη εθνοτική ομάδα* η οποία έχει περιέλθει σε μειονεκτική θέση, σε σύγκριση με άλλες ομάδες. Κατά την άποψη του ΔΕΕ, δεν μπορεί να γίνει δεκτός ο ισχυρισμός ότι η χώρα γέννησης «επηρεάζει πιθανότερα, κατά γενικό τρόπο, πρόσωπα "συγκεκριμένης εθνοτικής καταγωγής" συγκριτικά με "άλλα πρόσωπα"»[145].

Το ΔΕΕ επιβεβαίωσε την προσέγγισή του στην απόφασή του στην υπόθεση *Maniero*, η οποία αφορούσε εκπαιδευτική υποτροφία που χορηγούνταν μόνο σε πρόσωπα τα οποία είχαν συμμετάσχει επιτυχώς σε γερμανική κρατική εξέταση για νομικές σπουδές και όχι σε πρόσωπα που είχαν υποβληθεί επιτυχώς σε ισοδύναμη εξέταση σε άλλες χώρες. Σύμφωνα με το σκεπτικό του στην υπόθεση *Jyske Finans*, το ΔΕΕ υποστήριξε ότι δεν μπορούσε να θεωρηθεί ότι *συγκεκριμένη εθνοτική ομάδα* περιήλθε σε μειονεκτική θέση σε σχέση με άλλες[146].

Κατά την υποβολή εκθέσεων σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα, διάφορα κράτη μέλη επέστησαν την προσοχή στην προστασία που παρέχεται σε εθνικό επίπεδο από τις διακρίσεις για λόγους όπως το χρώμα του δέρματος, ο τόπος γέννησης, η γλώσσα, οι γενεαλογικές καταβολές ή η εθνική καταγωγή. Λόγοι όπως το χρώμα, η γλώσσα και η γέννηση, μεταξύ άλλων, αναφέρονται ρητά στο άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης[147]. Ο Χάρτης εφαρμόζεται εντός του πεδίου εφαρμογής του δικαίου της ΕΕ και το άρθρο 21 του Χάρτη έχει αναγνωριστεί ως άρθρο που έχει άμεσο οριζόντιο αποτέλεσμα[148]. Για την ερμηνεία της έννοιας της εθνοτικής καταγωγής, το ΔΕΕ έχει βασιστεί στη σημασία της διασφάλισης της αποτελεσματικής προστασίας του δικαιώματος στην ισότητα και στην απαγόρευση των διακρίσεων, όπως ορίζεται στο άρθρο 21 του Χάρτη[149]. Παρότι αποφάνθηκε ότι το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας δεν μπορεί να ερμηνεύεται στενώς,

---

142 Παρατηρήσεις του FRA.

143 Απόφαση στην υπόθεση *Jyske Finans* (υποσημείωση 141), σκέψη 18. Η υπόθεση αυτή αφορούσε χρηματοπιστωτικό ίδρυμα το οποίο ζήτησε από Δανό πολίτη που γεννήθηκε στη Βοσνία-Ερζεγοβίνη να παράσχει πρόσθετη απόδειξη της ταυτότητάς του, χωρίς αυτό να απαιτείται από τους Δανούς πολίτες που έχουν γεννηθεί στη Δανία.

144 Απόφαση στην υπόθεση *Jyske Finans* (υποσημείωση 141), σκέψεις 18 και 20.

145 Απόφαση στην υπόθεση *Jyske Finans* (υποσημείωση 141), σκέψεις 34-35.

146 Απόφαση της 15ης Νοεμβρίου 2018 στην υπόθεση *Heiko Jonny Maniero* (C-457/17 ECLI:EU:C:2018:912), σκέψεις 47 και 48.

147 Επιπλέον, η διάταξη αυτή περιλαμβάνει *ανοικτό* κατάλογο των λόγων διακρίσεων.

148 Βλ. απόφαση της 25ης Μαΐου 2018 στην υπόθεση *Vera Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257).

149 Βλ. απόφαση στην υπόθεση *CHEZ* (υποσημείωση 33), σκέψεις 42, 55 και 56.

εντούτοις κατέστησε σαφές ότι δεν μπορεί να επεκταθεί σε διακρίσεις για λόγους άλλους από εκείνους που απαριθμούνται εξαντλητικά στην οδηγία[150].

3.2. Πεδίο εφαρμογής

Στο πλαίσιο αυτό, είναι σκόπιμο να υπενθυμιστεί ότι το άρθρο 19 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), το οποίο αποτελεί τη νομική βάση της οδηγίας, εξουσιοδοτεί τον νομοθέτη της Ένωσης να αναλάβει δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων μόνο εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που παρέχουν οι Συνθήκες στην Ένωση.

Το άρθρο 3 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα αναφέρεται στην απασχόληση και την εργασία, την κοινωνική προστασία/τις κοινωνικές παροχές, την εκπαίδευση και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό, και στην παροχή αυτών, συμπεριλαμβανόμενης της στέγασης.

Εντός του εν λόγω πεδίου εφαρμογής, η οδηγία εφαρμόζεται επίσης στις διακρίσεις που προκύπτουν από τη χρήση της *τεχνητής νοημοσύνης*[151].

Όσον αφορά την απασχόληση, η οδηγία εφαρμόζεται στους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία, στην πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού και κατάρτισης, καθώς και στις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών. Προβλέπεται, ωστόσο, εξαίρεση σύμφωνα με την οποία η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα χαρακτηριστικό σχετικό με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή δεν συνιστά διάκριση όταν αντιστοιχεί σε συγκεκριμένη προϋπόθεση που είναι απαραίτητη για συγκεκριμένη επαγγελματική δραστηριότητα[152]. Αυτό σημαίνει, για παράδειγμα, ότι ένας υπεύθυνος διανομής ρόλων μπορεί να αναζητήσει ηθοποιό συγκεκριμένης φυλετικής καταγωγής για έναν συγκεκριμένο ρόλο σε μια ταινία.

Η οδηγία καλύπτει όλα τα είδη *εκπαίδευσης*, γενική και επαγγελματική, δημόσια και ιδιωτική, θρησκευτική και κοσμική, από την προσχολική έως την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Στην απόφαση στην υπόθεση *Maniero*, το ΔΕΕ διευκρίνισε την κάλυψη της έννοιας της «εκπαίδευσης». Διαβάζοντας την οδηγία υπό το πρίσμα του στόχου της για προώθηση της ισότητας, παρείχε ευρεία ερμηνεία της έννοιας αυτής, ως έννοια που περιλαμβάνει την *πρόσβαση στην εκπαίδευση* και την *εξάλειψη των σχετικών οικονομικών εμποδίων*. Επομένως, η χορήγηση οικονομικών παροχών που συνδέεται στενά με τη συμμετοχή ενός ατόμου σε εκπαιδευτικά προγράμματα εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας[153].

---

[150] Βλ., για παράδειγμα, απόφαση της 11ης Ιουλίου 2006 στην υπόθεση *Sonia Chacón Navas* (C-13/05 ECLI:EU:C:2006:456).

[151] Στις 19 Φεβρουαρίου 2020, η Επιτροπή δημοσίευσε τη λευκή βίβλο για την τεχνητή νοημοσύνη, στην οποία περιγράφεται ο δρόμος προς μια νομοθετική πρόταση βασισμένη σε ανθρωποκεντρική προσέγγιση, την οποία θα παρουσιάσει η Επιτροπή το 2021. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις αλγοριθμικές διακρίσεις, βλ. μεταξύ άλλων σχετικών δημοσιεύσεων: FRA (2020), «Getting the future right – Artificial intelligence and fundamental rights» (https://fra.europa.eu/en/publication/2020/artificial-intelligence-and-fundamental-rights)· FRA (2018), «#BigData: Discrimination in data-supported decision making» (https://fra.europa.eu/en/publication/2018/bigdata-discrimination-data-supported-decision-making)

[152] Βλ. άρθρο 4 της οδηγίας.

[153] Απόφαση στην υπόθεση *Heiko Jonny Maniero* (υποσημείωση 146).

Η οδηγία για τη φυλετική ισότητα καλύπτει την πρόσβαση σε *αγαθά και υπηρεσίες* που είναι διαθέσιμα στο κοινό και την *παροχή αυτών*. Το νόημα της *έννοιας των «υπηρεσιών»* λαμβάνεται από το άρθρο 57 της ΣΛΕΕ —πρέπει να συνιστούν οικονομική δραστηριότητα, δηλαδή να προσφέρονται κατά κανόνα αντί αμοιβής και να περιλαμβάνουν ειδικότερα βιομηχανικές ή εμπορικές δραστηριότητες.

Η οδηγία εφαρμόζεται ανεξάρτητα από το αν τα αγαθά και οι υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό παρέχονται στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα. Ως εκ τούτου, οι *δημόσιες* υπηρεσίες καλύπτονται, μόνο, όμως, εφόσον αντιστοιχούν στην έννοια της «υπηρεσίας» κατά το άρθρο 57 της ΣΛΕΕ, όπως περιγράφεται ανωτέρω.

Οι υπηρεσίες κατά την έννοια της οδηγίας περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, τη στέγαση[154] ή την παροχή ηλεκτρικής ενέργειας[155]. Η υγειονομική περίθαλψη καλύπτεται ως πτυχή της κοινωνικής ασφάλισης, αλλά μπορεί επίσης να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των υπηρεσιών, αλλά μόνο εάν παρέχεται έναντι αμοιβής από κερδοσκοπικό οργανισμό[156].

Ο νομοθέτης δεν συμπεριέλαβε στο καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της οδηγίας ενέργειες του δημόσιου τομέα που συνεπάγονται «άσκηση δημόσιας εξουσίας» (π.χ. από τις αστυνομικές αρχές, τις αρχές εντοπισμού περιπτώσεων απάτης, τις αρχές ποινικής και αστικής δικαιοσύνης) χωρίς κανένα στοιχείο «παροχής υπηρεσιών»[157]. Για παράδειγμα, η οδηγία δεν εφαρμόζεται όταν οι αστυνομικές αρχές σταματούν ή παρενοχλούν ένα πρόσωπο λόγω της φυλετικής ή εθνοτικής του καταγωγής[158].

Η αναφορά σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι «διαθέσιμα στο κοινό» είναι μια έννοια η οποία ενίοτε εγείρει ερωτήματα. Η προϋπόθεση της «διαθεσιμότητας στο κοινό» περιλαμβάνει καταστάσεις στις οποίες η προσφορά για την παροχή συγκεκριμένου αγαθού ή συγκεκριμένης υπηρεσίας έχει γίνει δημοσίως (π.χ. μέσω διαφήμισης σε εφημερίδα ή σε προσβάσιμο στο κοινό ιστότοπο ή σε φυλλάδιο σε βιτρίνα), αλλά όχι καταστάσεις όπου το αγαθό ή υπηρεσία προσφέρεται μόνο στον κύκλο των μελών της οικογένειας.

---

[154] Δεν παρέχεται ορισμός του όρου «στέγαση» στην οδηγία· τα όρια αυτού του όρου έχουν εξεταστεί σε ελάχιστες περιπτώσεις μέχρι στιγμής.

[155] Απόφαση στην υπόθεση *CHEZ* (υποσημείωση 33), σκέψη 43.

[156] Βλέπε εγχειρίδιο του FRA για την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, 2018, σ. 134, συμπεριλαμβανομένων των παραπομπών στη νομολογία του ΔΕΕ.

[157] Απόφαση της 12ης Μαΐου 2011 στην υπόθεση *Runevič-Vardyn* (C-391/09 ECLI:EU:C:2011:291), σκέψεις 45, 47 και 48. Το Δικαστήριο επισήμανε ότι, στο πλαίσιο των προπαρασκευαστικών εργασιών για την οδηγία, το Συμβούλιο δεν αποδέχθηκε τροπολογία προταθείσα από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, η οποία θα επέκτεινε το πεδίο εφαρμογής της στην «άσκηση των καθηκόντων οιουδήποτε δημόσιου φορέα, συμπεριλαμβανομένων των αστυνομικών αρχών, των αρχών ελέγχου των μεταναστών, καθώς και των αρχών της ποινικής και αστικής δικαιοσύνης».

[158] Σε έρευνα στην οποία συμμετείχαν άτομα από εθνοτικές μειονοτικές ομάδες ή μειονοτικές ομάδες μεταναστών, το 14 % των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι τους είχε σταματήσει η αστυνομία στο χρονικό διάστημα των 12 μηνών που προηγήθηκαν της έρευνας. Από τα άτομα που σταμάτησε η αστυνομία κατά τη διάρκεια αυτού του χρονικού διαστήματος, το 40 % πιστεύει ότι η τελευταία φορά που είχε συμβεί κάτι τέτοιο οφειλόταν στην εθνοτική καταγωγή τους ή στο μεταναστευτικό τους υπόβαθρο (έρευνα EU-MIDIS II του FRA, σ. 69). Μεταξύ των συμμετεχόντων που υπέστησαν παρενόχληση λόγω μίσους, το 3 % δήλωσε ότι ο δράστης ήταν αστυνομικός ή συνοριοφύλακας (έρευνα EU-MIDIS II του FRA, σ. 17).

3.3. Οι Ρομά ανήκουν στις ομάδες που πλήττονται περισσότερο από τις διακρίσεις

Αρκετά κράτη μέλη και ενδιαφερόμενα μέρη επισημαίνουν ότι οι Ρομά[159] πλήττονται ιδιαίτερα από διακρίσεις, κυρίως στους τομείς της εκπαίδευσης, της πρόσβασης στην απασχόληση και της στέγασης (αυτό συνάδει με τις έρευνες του FRA[160]). Οι κοινότητες Ρομά αντιμετωπίζουν επίσης σοβαρά προβλήματα όσον αφορά την επίγνωση των δικαιωμάτων τους και την πρόσβαση στη δικαιοσύνη[161]. Η πανδημία COVID-19 έπληξε δυσανάλογα τους Ρομά, εντείνοντας περαιτέρω τις ανισότητες, ιδιαίτερα στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγειονομικής περίθαλψης και της απασχόλησης[162].

Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, τα κράτη μέλη ανέφεραν συγκεκριμένες δράσεις πολιτικής, έρευνα και εκστρατείες. Σε συνέχεια της αξιολόγησης του πλαισίου της ΕΕ για εθνικές στρατηγικές ένταξης των Ρομά έως το 2020[163], η Επιτροπή εξέδωσε ενισχυμένο και αναμορφωμένο *στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά* για την περίοδο 2020-2030[164]. Με βάση μια δομή τριών πυλώνων, το πλαίσιο συμπληρώνει την κοινωνικοοικονομική ένταξη των Ρομά με την προαγωγή της ισότητας και την προώθηση της συμμετοχής. Η βελτίωση της συλλογής δεδομένων αποτελεί σημαντική πτυχή της πρωτοβουλίας[165].

Το νέο πλαίσιο συνοδεύεται από πρόταση για σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά. Ένας από τους βασικούς στόχους είναι η αποτελεσματική εφαρμογή της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα μέσω της πρόληψης και της καταπολέμησης των διακρίσεων εις βάρος των Ρομά. Περιλαμβάνει συστάσεις για την αντιμετώπιση του αντιτσιγγανισμού και ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να ενισχύσουν τη συμμετοχή των εθνικών φορέων ισότητας και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, καθώς και τη συνεργασία με αυτούς, για την επίτευξη των εν λόγω στόχων.

---

[159] Η Ιρλανδία αναφέρεται επίσης σε «Travellers» (νομάδες) (νομαδική αυτόχθονη εθνοτική ομάδα, τα μέλη της οποίας διατηρούν ένα σύνολο παραδόσεων). Παρότι ορισμένες φορές εξομοιώνονται με τους Ρομά, λόγω των (παλαιών) νομαδικών παραδόσεων και των παρόμοιων επιπέδων διακρίσεων και κοινωνικού αποκλεισμού που υφίστανται, οι δύο ομάδες δεν συνδέονται γλωσσικά.

[160] Σύμφωνα με έρευνα που διεξήγαγε ο FRA το 2020 σε έξι χώρες, το 60 % των Ρομά και των νομάδων θεωρούν ότι υπέστησαν διακρίσεις εντός των προηγούμενων πέντε ετών λόγω της καταγωγής τους από οικογένειες Ρομά ή νομάδων· https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-roma-travellers-six-countries_en.pdf

[161] Τα ενδιαφερόμενα μέρη ανέφεραν ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα επίγνωσης των δικαιωμάτων στην κοινότητα των Ρομά.

[162] https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-coronavirus-pandemic-eu-bulletin-roma_en.pdf

[163] *Έκθεση σχετικά με τα διδάγματα που αντλήθηκαν από την ενδιάμεση αξιολόγηση του πλαισίου της ΕΕ για εθνικές στρατηγικές ένταξης των Ρομά*, COM(2018) 785 final.

[164] https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_el

[165] Η πρόοδος όσον αφορά την επίτευξη των στόχων του στρατηγικού πλαισίου για τους Ρομά προτείνεται να παρακολουθείται μέσω κοινού πλαισίου δεικτών της ΕΕ, το οποίο θα λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες κάθε χώρας. Για την περιγραφή ενός συνόλου τέτοιου είδους δεικτών, βλ. το κείμενο του FRA «Monitoring framework for an EU Roma Strategic Framework for Equality, Inclusion and Participation: Objectives and indicators», https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/2020-portfolio_of_indicators_working-paper_en.pdf

Από το 2014, η Επιτροπή έχει κινήσει διαδικασίες επί παραβάσει κατά τριών κρατών μελών για τον σχολικό διαχωρισμό των παιδιών Ρομά[166]. Οι διαδικασίες αυτές βρίσκονται ακόμη σε εξέλιξη.

4. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΕΙΔΙΚΑ ΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Τα κράτη μέλη δεν επισήμαναν σημαντικές δυσκολίες όσον αφορά την ερμηνεία και την εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση κατά την περίοδο 2014-2020, παρότι ανέφεραν ορισμένες δυσκολίες σχετικά με έννοιες που είναι κοινές και στις δύο οδηγίες[167]. Ορισμένα ενδιαφερόμενα μέρη επικεντρώθηκαν ειδικότερα στο ζήτημα των εύλογων προσαρμογών για τα άτομα με αναπηρία, μεταξύ άλλων όσον αφορά τις προκλήσεις που συνδέονται με την κατανόηση της έννοιας αυτής, την εφαρμογή της στην πράξη και την εξασφάλιση επαρκούς σχετικής καθοδήγησης. Κάποια ενδιαφερόμενα μέρη πρότειναν να επεκταθεί η υποχρέωση εύλογων προσαρμογών ώστε να καλύπτει και άλλους λόγους διακρίσεων πέραν της αναπηρίας.

Επί του παρόντος δεν υπάρχουν διαδικασίες επί παραβάσει που αφορούν την οδηγία. Ωστόσο, το ΔΕΕ εξέδωσε σημαντικό αριθμό αποφάσεων σε υποθέσεις αιτήσεων για έκδοση προδικαστικής απόφασης που υποβλήθηκαν από τα εθνικά δικαστήρια διαφόρων κρατών μελών σχετικά με διακρίσεις για όλους τους λόγους που καλύπτονται από την οδηγία[168].

4.1. Πεδίο εφαρμογής

Το ΔΕΕ εξέδωσε αρκετές σημαντικές αποφάσεις σχετικά με το *πεδίο εφαρμογής* της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση.

Διευκρίνισε[169] ότι η έννοια των «όρων πρόσβασης στην απασχόληση» του άρθρου 3 παράγραφος 1 στοιχείο α) μπορεί να καλύπτει τις *δημόσιες δηλώσεις εργοδότη*, ακόμη και απουσία διαδικασίας πρόσληψης, υπό την προϋπόθεση ότι αυτές σχετίζονται πράγματι με την πολιτική προσλήψεων της επιχείρησης. Η υπόθεση αφορούσε τις δημόσιες δηλώσεις δικηγόρου ότι δεν θα προσλάμβανε ποτέ ομοφυλόφιλους υποψηφίους[170]. Η ορθότητα της ερμηνείας δεν αναιρείται επειδή ενδέχεται να συνεπάγεται περιορισμό στην άσκηση της ελευθερίας της έκφρασης.

Σε άλλη απόφαση[171], το Δικαστήριο έκρινε ότι η οδηγία εφαρμόζεται σε *φορολογική* ρύθμιση που αποσκοπεί στη βελτίωση της πρόσβασης των νέων στην επαγγελματική κατάρτιση, στο πλαίσιο της οποίας η φορολογική μεταχείριση των δαπανών κατάρτισης διαφέρει ανάλογα με την ηλικία του καταρτιζόμενου. Ωστόσο, σε άλλο πλαίσιο στην

---

166 CZ, HU (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_16_1823, σημείο 5)· SK (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/INF_19_5950, σημείο 4).

167 Βλ. κεφάλαιο 2 ανωτέρω.

168 Περίπου 50 αποφάσεις από το 2014· εκκρεμούν ακόμη 10 υποθέσεις προδικαστικής παραπομπής.

169 Απόφαση της 23ης Απριλίου 2020 στην υπόθεση *in Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, (C-507/18, ECLI:EU:C:2020:289).

170 Η ερμηνεία της έννοιας αυτής, όπως αποσαφηνίστηκε από το ΔΕΕ σε σχέση με την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση, μπορεί επίσης να είναι συναφής, κατ' αναλογία, για την ερμηνεία της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα, το πεδίο εφαρμογής της οποίας καλύπτει επίσης τους «όρους πρόσβασης στην απασχόληση».

171 Απόφαση της 10ης Νοεμβρίου 2016 στην υπόθεση *de Lange* (C-548/15, ECLI:EU:C:2016:850).

υπόθεση *C*[172], το Δικαστήριο έκρινε ότι η εθνική ρύθμιση η οποία αφορά πρόσθετο φόρο επί των εισοδημάτων από συντάξεις δεν εμπίπτει στο καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Τέτοιου είδους ρυθμίσεις δεν αφορούν την «αμοιβή», αλλά τον συντελεστή φορολόγησης ο οποίος δεν έχει απολύτως καμία συνάφεια με την εργασιακή σχέση[173].

Το ΔΕΕ επιβεβαίωσε τη νομολογία του σύμφωνα με την οποία οι *λόγοι διακρίσεων* που αναφέρονται στο άρθρο 1 της οδηγίας απαριθμούνται αποκλειστικώς και δεν περιλαμβάνουν το είδος του επαγγέλματος[174] ούτε τη φύση της εργασιακής σχέσης[175] των ενδιαφερομένων.

4.2. Θρησκεία

Για πρώτη φορά από την έκδοση της οδηγίας, το ΔΕΕ είχε την ευκαιρία να εκδώσει σημαντικές αποφάσεις σχετικά με τις διατάξεις που αφορούν τις διακρίσεις λόγω θρησκείας.

Στην υπόθεση *Achbita*[176], το Δικαστήριο ερμήνευσε τη «θρησκεία» υπό ευρεία έννοια η οποία καλύπτει την ελευθερία των προσώπων να εκδηλώνουν τις θρησκευτικές τους πεποιθήσεις δημοσίως. Έκρινε ότι εσωτερικός κανόνας ιδιωτικής επιχείρησης, ο οποίος δεν επιτρέπει την εμφανή χρήση οποιουδήποτε πολιτικού, φιλοσοφικού ή θρησκευτικού συμβόλου δεν συνιστά άμεση διάκριση λόγω θρησκείας, υπό την προϋπόθεση ότι εφαρμόζεται κατά τον ίδιο τρόπο σε όλους τους εργαζομένους. Ωστόσο, ένας τέτοιος εκ πρώτης όψεως ουδέτερος κανόνας μπορεί να συνιστά έμμεση διάκριση, εκτός εάν δικαιολογείται αντικειμενικά βάσει του πρόσφορου χαρακτήρα και της αναγκαιότητάς του. Μια πολιτική πολιτικής, φιλοσοφικής και θρησκευτικής ουδετερότητας μπορεί να συνιστά θεμιτό σκοπό.

Στην απόφαση στην υπόθεση *Bougnaoui*[177], το Δικαστήριο έκρινε ότι, εφόσον δεν υφίσταται πολιτική ουδετερότητας, ο εργοδότης δεν μπορεί να απαιτήσει από εργαζόμενο να μη φορά μουσουλμανική μαντίλα στην εργασία λαμβάνοντας υπόψη τις επιθυμίες πελάτη. Η μεταχείριση αυτή δεν συνιστά «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση» κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 της οδηγίας, η οποία δικαιολογείται από τη φύση/το πλαίσιο των επαγγελματικών δραστηριοτήτων του εργαζομένου.

Δύο άλλες αποφάσεις του ΔΕΕ[178] αφορούσαν την ερμηνεία του άρθρου 4 παράγραφος 2 της οδηγίας, το οποίο προβλέπει εξαίρεση από την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων όσον αφορά τις εκκλησίες ή άλλες οργανώσεις που βασίζονται στη δεοντολογία. Το Δικαστήριο έκρινε ότι τα εθνικά δικαστήρια πρέπει να υποβάλλουν σε *αποτελεσματικό δικαστικό έλεγχο* τις επαγγελματικές απαιτήσεις που επιβάλλουν οι οργανώσεις που βασίζονται στη δεοντολογία. Οι απαιτήσεις πρέπει να είναι αναγκαίες και να συνδέονται αντικειμενικά με τη φύση/το πλαίσιο της επαγγελματικής δραστηριότητας, λαμβανομένης υπόψη της δεοντολογίας της οργάνωσης. Δεν μπορούν

[172] Απόφαση της 2ας Ιουνίου 2016 στην υπόθεση *C* (C-122/15, ECLI:EU:C:2016:391).
[173] Απόφαση της 24ης Σεπτεμβρίου 2020 στην υπόθεση *YS* κατά *NK AG* (C-223/19, ECLI:EU:C:2020:753).
[174] Απόφαση της 8ης Οκτωβρίου 2020 στην υπόθεση *FT* (C-644/19, ECLI:EU:C:2020:810).
[175] Απόφαση της 17ης Μαρτίου 2017 στην υπόθεση *Milkova* (ECLI:EU:C:2017:198).
[176] Βλ. απόφαση στην υπόθεση *Achbita* (υποσημείωση 33).
[177] Απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017 στην υπόθεση *Bougnaoui* (C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204).
[178] Βλ. απόφαση στην υπόθεση *Vera Egenberger* (υποσημείωση 148)· απόφαση της 11ης Σεπτεμβρίου 2018 στην υπόθεση *IR* (C-68/17, ECLI:EU:C:2018:696).

να καλύπτουν πτυχές ξένες προς τη δεοντολογία αυτή ή το δικαίωμα αυτονομίας της οργάνωσης και πρέπει να τηρούν την αρχή της αναλογικότητας.

Το Δικαστήριο αναμένεται να εξειδικεύσει περαιτέρω τη νομολογία του σε δύο εκκρεμείς υποθέσεις, και συγκεκριμένα στις υποθέσεις C-804/18 και C-344/20[179]. Στην τελευταία τίθεται επίσης ζήτημα σχετικά με την έννοια των «πεποιθήσεων». Αρκετά κράτη μέλη δήλωσαν ότι θα επιθυμούσαν περαιτέρω αποσαφήνιση της έννοιας μέσω της νομολογίας της ΕΕ.

4.3. Γενετήσιος προσανατολισμός

Λαμβάνοντας υπόψη τους στόχους και τις θεμελιώδεις αξίες που αποτελούν τη βάση της οδηγίας, το Δικαστήριο διευκρίνισε τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες οι *ομοφοβικές δημόσιες δηλώσεις* συνιστούν διάκριση[180]. Η έκφραση απόψεων που ενέχουν διακρίσεις σε θέματα προσλήψεων από εργοδότη μπορεί να αποθαρρύνει άτομα από το να υποβάλουν υποψηφιότητα για μια θέση εργασίας.

Σε άλλη απόφαση[181], το Δικαστήριο επισήμανε ότι τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να ρυθμίζουν τον *γάμο ομόφυλων προσώπων* ή εναλλακτική μορφή νομικής αναγνώρισης της σχέσης τους και να προβλέπουν τον χρόνο από τον οποίο ο εν λόγω γάμος αρχίζει να παράγει έννομα αποτελέσματα. Κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ρύθμιση στην Ιρλανδία, η οποία εξαρτά το δικαίωμα λήψης σύνταξης επιζώντος από την προϋπόθεση να έχει συναφθεί σύμφωνο συμβίωσης πριν ο ασφαλισμένος σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα συμπληρώσει το 60ό έτος της ηλικίας του δεν συνιστά διάκριση λόγω γενετήσιου προσανατολισμού, καίτοι το εθνικό δίκαιο δεν επέτρεπε στους συντρόφους να συνάψουν σύμφωνο συμβιώσεως πριν από τη συμπλήρωση αυτού του ηλικιακού ορίου.

4.4. Αναπηρία

Ορισμένα ενδιαφερόμενα μέρη αναφέρθηκαν σε ορισμένες προκλήσεις όσον αφορά την ερμηνεία της έννοιας της «αναπηρίας». Εν προκειμένω, το ΔΕΕ έχει παράσχει χρήσιμες διευκρινίσεις παραπέμποντας στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (UNCRPD), η οποία εγκρίθηκε εξ ονόματος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με την απόφαση 2010/48/ΕΚ του Συμβουλίου και έχει καταστεί από την έναρξη ισχύος της, δηλαδή την 3η Μαΐου 2008, αναπόσπαστο τμήμα της έννομης τάξης της ΕΕ. Το Δικαστήριο έκρινε ότι οι έννοιες της «αναπηρίας» και του «μακροχρόνιου» περιορισμού της ικανότητας εργασίας ενός προσώπου πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο αυτοτελούς και ομοιόμορφης ερμηνείας σε ολόκληρη την ΕΕ[182].

Η έννοια της «αναπηρίας» αναφέρεται σε μειονεκτικότητα οφειλόμενη, ιδίως, σε μακροχρόνια πάθηση σωματική, διανοητική ή ψυχική η οποία, σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια, μπορεί να παρακωλύσει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή ενός ατόμου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους λοιπούς εργαζομένους. Το Δικαστήριο διευκρίνισε στην απόφασή του στην υπόθεση *Z*[183] ότι η αδυναμία αποκτήσεως τέκνου με

[179] Εκκρεμής υπόθεση *Wabe* (C-804/18)· εκκρεμής υπόθεση *S.C.R.L.* (C-344/20).
[180] Βλ. απόφαση στην υπόθεση *in Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI* (υποσημείωση 169).
[181] Βλ. απόφαση στην υπόθεση *David L. Parris* (υποσημείωση 36).
[182] Απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2016 στην υπόθεση *Daouidi* (C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917).
[183] Απόφαση της 18ης Μαρτίου 2014 στην υπόθεση *Z* (C-363/12, ECLI:EU:C:2014:159).

συμβατικά μέσα[184], αυτή καθαυτήν, δεν αποτελεί εμπόδιο στην άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας. Στην απόφαση στην υπόθεση *FOA*[185], το Δικαστήριο έκρινε ότι, μολονότι αυτή καθαυτήν η παχυσαρκία δεν συνιστά «αναπηρία», μπορεί, υπό ορισμένες συνθήκες, να πληροί τις προϋποθέσεις που επιβάλλει η οδηγία και, ως εκ τούτου, να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της.

Η ειδική κατάσταση και οι ανάγκες των εργαζομένων με αναπηρία πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την εκτίμηση του αν βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε σχέση με άλλους εργαζομένους ή αν τα εθνικά μέτρα πληρούν το κριτήριο της αναλογικότητας. Ως εκ τούτου, στην υπόθεση *Ruiz Conejero*[186] το Δικαστήριο έκρινε ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία διατρέχουν τον πρόσθετο κίνδυνο να απουσιάζουν λόγω ασθενείας σχετιζόμενης με την αναπηρία τους και ότι διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο να συσσωρεύσουν ημέρες απουσίας λόγω ασθενείας και, συνεπώς, να συμπληρώσουν τα όρια που προβλέπονται στη νομοθεσία. Το Δικαστήριο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι αυτό μπορεί να θέσει σε μειονεκτική θέση τους εργαζομένους με αναπηρία και, ως εκ τούτου, να οδηγήσει σε διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη εμμέσως στην αναπηρία. Επιπλέον, κατά την εκτίμηση της αναλογικότητας των επίμαχων εθνικών μέτρων, το Δικαστήριο έκρινε ότι δεν θα πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός ότι τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν κατά κανόνα περισσότερες δυσχέρειες σε σχέση με τους εργαζομένους χωρίς αναπηρία όσον αφορά την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας[187].

Σε άλλη υπόθεση, το Δικαστήριο έκρινε επίσης ότι, εάν εργοδότης δεν προβλέψει εύλογες προσαρμογές (άρθρο 5 της οδηγίας), η απόλυση εργαζομένου με αναπηρία βάσει κριτηρίων που καθορίζει ο εργοδότης (χαμηλή παραγωγικότητα, μειωμένη ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων και υψηλό ποσοστό απουσιών) συνιστά έμμεση διάκριση λόγω αναπηρίας. Ως προς το σημείο αυτό, το Δικαστήριο παρέπεμψε στο άρθρο 2 της UNCRPD, σύμφωνα με το οποίο η άρνηση εύλογων προσαρμογών αποτελεί μορφή διάκρισης[188].

Σε πρόσφατη απόφαση, το Δικαστήριο ερμήνευσε την έννοια των «διακρίσεων» (άρθρο 2 της οδηγίας) και αποφάνθηκε ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης αποσκοπεί στην προστασία του εργαζομένου με αναπηρία έναντι κάθε δυσμενούς διακρίσεως λόγω αναπηρίας όχι μόνον σε σχέση με τους εργαζομένους χωρίς αναπηρία, αλλά και σε σχέση με τους λοιπούς εργαζομένους με αναπηρία[189].

---

[184] Η υπόθεση αφορούσε μια γυναίκα η οποία δεν μπορούσε να μείνει έγκυος λόγω του ότι έπασχε από μια σπάνια πάθηση. Ο εργοδότης της αρνήθηκε να της χορηγήσει άδεια μετ' αποδοχών που αντιστοιχεί σε άδεια μητρότητας ή σε άδεια υιοθεσίας μετά τη γέννηση τέκνου κατόπιν συμφωνίας παρένθετης μητρότητας.

[185] Απόφαση της 18ης Δεκεμβρίου 2014 στην υπόθεση *FOA* (C-354/13, ECLI:EU:C:2014:2463).

[186] Απόφαση της 18ης Ιανουαρίου 2018 στην υπόθεση *Ruiz Conejero* (C-270/16, ECLI:EU:C:2018:17). Η υπόθεση αυτή αφορούσε εθνική (ισπανική) νομοθεσία η οποία επέτρεπε, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, την απόλυση εργαζομένου λόγω απουσιών από την εργασία που επαναλαμβάνονται κατά διαστήματα, έστω και αν είναι δικαιολογημένες, εάν οι απουσίες υπερέβαιναν συγκεκριμένα όρια που προβλέπονταν βάσει νόμου.

[187] Απόφαση στην υπόθεση *Ruiz Conejero* (υποσημείωση 186).

[188] Απόφαση της 11ης Σεπτεμβρίου 2019 στην υπόθεση *DW* κατά *Nobel* (C-397/18, ECLI:EU:C:2019:703).

[189] Απόφαση της 26ης Ιανουαρίου 2021 στην υπόθεση *Szpital Kliniczny* (C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64).

4.5. Ηλικία

Η πλειονότητα των αποφάσεων του ΔΕΕ σχετικά με την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση αφορά διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας[190]. Ενώ τα κράτη μέλη μετέφεραν ορθά την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο, ανέκυψαν διάφορα ζητήματα συμβατότητας όσον αφορά συγκεκριμένες εθνικές νομοθεσίες. Κατά την αξιολόγησή τους, το Δικαστήριο εξέτασε ειδικότερα:

- τη *συγκρισιμότητα καταστάσεων*[191]·
- την πιθανή ύπαρξη *αντικειμενικού και ουδέτερου στοιχείου* που δεν συνδέεται με την ηλικία[192]·
- τη *νομιμότητα του/των επιδιωκόμενου/-ων στόχου/-ων*[193]· και
- τον *πρόσφορο χαρακτήρα/την αναλογικότητα* των χρησιμοποιούμενων μέσων[194].

Επικαλούμενο το *δικαίωμα στην εργασία* που κατοχυρώνεται στο άρθρο 15 παράγραφος 1 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, το Δικαστήριο έδωσε ιδιαίτερη προσοχή στη συμμετοχή των ηλικιωμένων εργαζομένων στην επαγγελματική ζωή, άρα και στην οικονομική, πολιτιστική και κοινωνική ζωή, και σημείωσε ότι η παραμονή των ατόμων αυτών στον ενεργό βίο ευνοεί την πολυμορφία[195]. Ωστόσο, αναγνώρισε επίσης ότι τα κράτη μέλη δύνανται να ασκούν κοινωνική πολιτική ή πολιτική απασχόλησης η οποία να αποσκοπεί στην προώθηση της πρόσβασης των νεαρών εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Εναπόκειται στις αρμόδιες αρχές των κρατών μελών να εξισορροπήσουν τα διάφορα εμπλεκόμενα συμφέροντα[196]. Κατά την εκτίμηση της αναλογικότητας της επίμαχης εθνικής νομοθεσίας, το Δικαστήριο αποδέχθηκε ότι μπορεί να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι ο αποκλεισμός από την εργασία αφορούσε συνταξιούχους που έχουν ολοκληρώσει την επαγγελματική τους ζωή και που λαμβάνουν σύνταξη γήρατος. Έκρινε ότι εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο που υπέβαλε την αίτηση για έκδοση προδικαστικής απόφασης να εξακριβώσει αν ο αποκλεισμός αυτός είναι κατάλληλος για τη διασφάλιση της επιτεύξεως του προβαλλόμενου σκοπού και ανταποκρίνεται πράγματι στη μέριμνα για την υλοποίηση του εν λόγω σκοπού κατά τρόπο συνεπή και συστηματικό.

Διάφορες υποθέσεις σχετικά με διακρίσεις λόγω ηλικίας σχετίζονταν με τις *αμοιβές*. Σε ορισμένες εθνικές νομοθετικές διατάξεις σχετικά με τους μισθούς του δημόσιου τομέα χρησιμοποιήθηκε η ηλικία ως υποκατάστατη μεταβλητή για τα έτη υπηρεσίας[197]. Σε άλλες δεν ελήφθησαν υπόψη για τον υπολογισμό του μισθού περίοδοι υπηρεσίας που

---

[190] Βλ., συναφώς Liu K. και O'Cinneide C., «The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43 and 2000/78/EC (European Commission 2019)», σελίδες 60 επ.

[191] Π.χ. απόφαση της 1ης Οκτωβρίου 2015 στην υπόθεση *O* (C-432/14, ECLI:EU:C:2015:643)· απόφαση της 7ης Φεβρουαρίου 2019 στην υπόθεση *Vindel* (C-49/18, ECLI:EU:C:2019:106).

[192] Π.χ. η ημερομηνία πρόσληψης· βλ. απόφαση της 14ης Φεβρουαρίου 2019 στην υπόθεση *Horgan και Keegan* (C-154/18, ECLI:EU:C:2019:113).

[193] Π.χ. απόφαση της 19ης Ιουλίου 2017 στην υπόθεση *Abercrombie* (C-143/16, ECLI:EU:C:2017:566).

[194] Π.χ. απόφαση της 2ας Απριλίου 2020 στην υπόθεση *CO* (C-670/18, ECLI:EU:C:2020:272).

[195] Απόφαση στην υπόθεση *CO* (υποσημείωση 194).

[196] Ό.π. Η υπόθεση αφορούσε εθνική νομοθεσία η οποία, κατά γενικό κανόνα, απαγόρευε στις δημόσιες αρχές να τοποθετούν σε ορισμένες θέσεις συνταξιούχους.

[197] Π.χ. απόφαση της 19ης Ιουνίου 2014 στην υπόθεση *Specht* (συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005).

συμπληρώθηκαν πριν από την ηλικία των 18 ετών[198]. Σε ορισμένες περιπτώσεις, νομικές τροποποιήσεις που αποσκοπούσαν στη διόρθωση της κατάστασης, στην πραγματικότητα είχαν ως αποτέλεσμα να διαιωνιστούν οι διακρίσεις[199].

Το Δικαστήριο αποσαφήνισε επίσης την έννοια της «ουσιαστικής και καθοριστικής επαγγελματικής προϋπόθεσης» σε δύο υποθέσεις σχετικά με ανώτατο όριο ηλικίας για την πρόσληψη αστυνομικών, λαμβανομένης υπόψη της ιδιαίτερης φύσης των επίμαχων θέσεων εργασίας[200].

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

Το ΔΕΕ ανέπτυξε χρήσιμη καθοδήγηση σχετικά με διάφορες διατάξεις, διευκρινίζοντας με αυτόν τον τρόπο ορισμένα ζητήματα ερμηνείας. Τόσο σε εθνικό όσο και σε ενωσιακό επίπεδο, έχουν αναληφθεί σημαντικές πρωτοβουλίες για τη βελτίωση της εφαρμογής των διατάξεων για την απαγόρευση των διακρίσεων στην πράξη.

Οι πρωτοβουλίες αυτές επέφεραν ορισμένες θετικές εξελίξεις, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη συλλογή δεδομένων. Ταυτόχρονα, εξακολουθούν να υπάρχουν σοβαρές ανησυχίες, όπως ο φόβος των θυμάτων για αντίποινα, τα χαμηλά και αποκλίνοντα επίπεδα αποζημίωσης, η έλλειψη αποδεικτικών στοιχείων και η περιορισμένη επίγνωση όσον αφορά τα δικαιώματα και τους μηχανισμούς στήριξης (π.χ. φορείς ισότητας). *Όλες αυτές οι προκλήσεις συμβάλλουν στην περιορισμένη καταγγελία περιστατικών.*

Στις δράσεις συνέχειας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που προσδιορίζονται στην παρούσα έκθεση μπορούν να συμπεριληφθούν οι εξής:

- *στενότερη παρακολούθηση* από τα κράτη μέλη της εφαρμογής των οδηγιών, ειδικότερα όσον αφορά την προστασία από αντίποινα και την επιβολή αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών κυρώσεων. Η Επιτροπή θα προσφέρει στήριξη στο θέμα αυτό, π.χ. αναθέτοντας την εκπόνηση *μελέτης σχετικά με τις κυρώσεις*·
- συνεχείς προσπάθειες σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο για:
  - *αύξηση της ευαισθητοποίησης* του ευρέος κοινού και των ομάδων που διατρέχουν ιδιαίτερο κίνδυνο να υποστούν διακρίσεις, ειδικότερα για τα δικαιώματά τους και τους υφιστάμενους μηχανισμούς στήριξης·
  - στήριξη *έργων*· η Επιτροπή θα συνεχίσει να προωθεί την ισότητα και να στηρίζει τα θύματα μέσω των διαύλων χρηματοδότησης της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένων του προγράμματος «Πολίτες, ισότητα, δικαιώματα και αξίες» και του προγράμματος «Δικαιοσύνη»· και
  - παροχή τακτικής *ενημέρωσης και κατάρτισης* σε υπευθύνους χάραξης πολιτικής, δικαστές και δικηγόρους σχετικά με το δίκαιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένων βασικών ζητημάτων όπως οι έμμεσες διακρίσεις, η παρενόχληση, το βάρος της απόδειξης, οι κυρώσεις και οι αλγοριθμικές διακρίσεις· και

[198] Π.χ. απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2014 στην υπόθεση *Schmitzer* (C-530/13, ECLI:EU:C:2014:2359).
[199] Π.χ. απόφαση της 8ης Μαΐου 2019 στην υπόθεση *Leitner* (C-396/17, ECLI:EU:C:2019:375).
[200] Απόφαση της 13ης Νοεμβρίου 2014 στην υπόθεση *Pérez* (C-416/13, ECLI:EU:C:2014:2371)· απόφαση της 15ης Νοεμβρίου 2016 στην υπόθεση *Sorondo* (C-258/15, ECLI:EU:C:2016:873).

- ενθάρρυνση της *συλλογής δεδομένων* σε εθνικό επίπεδο, με έμφαση στα στατιστικά στοιχεία, στις καταγγελίες, στις δικαστικές αποφάσεις, στις κυρώσεις και στις αναλύσεις ανά παράγοντα ισότητας (συμπεριλαμβανομένων εκείνων που θεωρούνται δυνητικά ευαίσθητοι, όπως η εθνοτική ή η φυλετική καταγωγή). Για να διασφαλιστεί η συγκρισιμότητα των δεδομένων με την πάροδο του χρόνου και μεταξύ περιφερειών/χωρών, εξακολουθεί να είναι απαραίτητη η υιοθέτηση συντονισμένης προσέγγισης σε επίπεδο ΕΕ[201].

Σε όλες αυτές τις προσπάθειες, οι *φορείς ισότητας* είναι βασικοί εταίροι. Η περαιτέρω ενίσχυση της προβολής τους, του ρόλου τους και της αποτελεσματικής και ανεξάρτητης λειτουργίας τους έχει καίρια σημασία, όπως αναλύεται στο έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που επισυνάπτεται στην παρούσα έκθεση. Η συνεχής ανταλλαγή ορθών πρακτικών σε επίπεδο ΕΕ και η αύξηση της ευαισθητοποίησης θα είναι επίσης εξαιρετικά επωφελείς, μεταξύ άλλων στον τομέα της πρόληψης. Επιπλέον, και όπως έχει ήδη ανακοινωθεί[202], η Επιτροπή έως το 2022 θα αξιολογήσει αν θα πρέπει να προτείνει νέα νομοθεσία για την ενίσχυση του ρόλου των εθνικών φορέων ισότητας.

Όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των εργοδοτών και των ενώσεών τους, καθώς και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, οφείλουν να διαδραματίσουν τον ρόλο τους στους αντίστοιχους τομείς αρμοδιότητάς τους. Για να αξιοποιηθεί πλήρως το δυναμικό των οδηγιών, η Επιτροπή θα συνεχίσει να συνεργάζεται με τα κράτη μέλη, τους φορείς ισότητας, τον FRA, τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και τους κοινωνικούς εταίρους, προκειμένου να διασφαλιστεί η συστηματική προστασία των θυμάτων διακρίσεων.

Οι συνθήκες έχουν μεταβληθεί από την έκδοση της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα στις 29 Ιουνίου 2000, μεταξύ άλλων λόγω της τεχνολογικής προόδου. Παρά τις προκλήσεις που θέτει η ελλιπής αναφορά, οι εμπειρίες διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής εξακολουθούν να είναι διαδεδομένες στην ΕΕ, για διάφορους λόγους μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις. Απαιτείται περαιτέρω αξιολόγηση προκειμένου να καθοριστεί η σχέση μεταξύ της συνεχιζόμενης καταγραφής φαινομένων φυλετικών διακρίσεων στην ΕΕ και των πιθανών ελλείψεων στην επιβολή των κανόνων της ΕΕ. Η αξιολόγηση αυτή θα επιτρέψει επίσης να εξεταστούν πιθανά κενά όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής της νομοθεσίας. Θα πρέπει επίσης να αναλυθεί η συνοχή μεταξύ της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα και άλλων σχετικών πράξεων της ΕΕ. Θα πρέπει να συγκεντρώνονται στοιχεία για τους τομείς στους οποίους σημειώνονται περιστατικά διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένων και των περιπτώσεων στις οποίες ενδέχεται να εισάγουν διακρίσεις οι αρχές επιβολής του νόμου. Η εν λόγω αξιολόγηση, στην οποία θα πρέπει να περιληφθεί και διαβούλευση με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, θα χρησιμεύσει για την απόκτηση αξιόπιστων και ποιοτικών δεδομένων τα οποία θα προσφέρουν τα αποδεικτικά στοιχεία για τα πραγματικά περιστατικά φυλετικών διακρίσεων.

[201] Όπως ανακοινώθηκε στο σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού, η Επιτροπή θα διοργανώσει συζήτηση στρογγυλής τραπέζης σχετικά με τα δεδομένα για την ισότητα, στην οποία θα συμμετάσχουν βασικοί ενδιαφερόμενοι φορείς.

[202] Στο σχέδιο δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση του ρατσισμού, στο νέο στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά και στη στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ 2020-2025.