

ΘΕΜΑ ΑΡ. 2: ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΓΙΑ ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΚΟΠΟΣ

Ο σκοπός του μέρους αυτού είναι να σας εξοικειώσει με το σχετικό Ευρωπαϊκό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο και να βελτιώσει την ευαισθησία σας στη μάχη ενάντια στις διακρίσεις και στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ

Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης: αποκαλείται επίσης και η «Συνθήκη της Λισαβώνας» και ρυθμίζει τη λειτουργία της ΕΕ, τροποποιώντας τις προηγούμενες συνταγματικές συνθήκες.

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Ψηφίστηκε για πρώτη φορά το 2000 και περιλαμβάνει τα θεμελιώδη δικαιώματα των κρατών-μελών και των πολιτών της ΕΕ.

Οδηγία για Φυλετική Ισότητα: Η οδηγία 2000/43 / ΕΚ του 2000 εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ατόμων, ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

Οδηγία για την Ισότητα στην Απασχόληση: Η οδηγία 2000/78 / ΕΚ του 2000 καθιερώνει ένα γενικό πλαίσιο για ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος.

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με τη συμπλήρωση της μελέτης του δεύτερου μέρους, οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να:

- ✓ Εξοικειωθούν με το Ευρωπαϊκό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο εναντίον των διακρίσεων και υπέρ της ίσης μεταχείρισης στην εργασία.
- ✓ Λαμβάνουν πληροφορίες όσον αφορά αποφάσεις εθνικών δικαστηρίων σε υποθέσεις διακρίσεων.
- ✓ Αξιολογούν τη συμβολή του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στη μάχη ενάντια στις διακρίσεις.
- ✓ Αξιολογούν την αποδοτικότητα του θεσμικού πλαισίου στην καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία.

2.1: Εισαγωγή

Σε αυτό το μέρος, οι θέσεις της ΕΕ για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας θα συζητηθούν. Ακολούθως, θα γίνει αναφορά στις Ευρωπαϊκές οδηγίες για ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών και για τις διακρίσεις γενικότερα. Μετά θα παρουσιαστούν εν συντομία οι δικαστικές αποφάσεις των εθνικών δικαστηρίων σε υποθέσεις διάκρισης, καθώς και η συνεισφορά του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στη μάχη κατά των διακρίσεων. Τέλος, το διεθνές (θεσμικό) πλαίσιο για καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας θα παρουσιαστεί εν συντομία.

2.2: ΕΕ και διάκριση στην αγορά εργασίας

Η μάχη ενάντια στη διάκριση και η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, βρίσκονται στην καρδιά της Ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων, και προωθούνται μέσω πρωτογενούς δικαίου (πχ ιδρυτικές συνθήκες), παράγωγου δικαίου (πχ οδηγιών) καθώς και μέσω Ευρωπαϊκών πολιτικών. Έμμεσες αναφορές σε αυτά τα θέματα βρίσκονται στις πρώτες, ιδρυτικές Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ). Η Συνθήκη της Ρώμης (1957), στο πλαίσιο της επιτυχίας του στόχου μιας κοινής αγοράς και διασφαλίζοντας δίκαιο ανταγωνισμό μεταξύ εργοδοτών σε διαφορετικά κράτη-μέλη, προέβλεψε το δικαίωμα ελεύθερης διακίνησης στην ΕΟΚ. Το δικαίωμα αυτό ήταν στενά συνδεδεμένο με τις οικονομικές δραστηριότητες, όπως μισθωτή απασχόληση, τα ελεύθερα επαγγέλματα και την παροχή υπηρεσιών. Η ίδια Συνθήκη καθιέρωσε την αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ αντρών και γυναικών.

Κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου, η ίση μεταχείριση είχε να κάνει περισσότερο με τη δημιουργία συνθηκών για την ομαλή λειτουργία της κοινής αγοράς και καταπιανόταν κυρίως με το θέμα της ίσης αμοιβής μεταξύ αντρών και γυναικών. Σε αυτό το πλαίσιο, από το 1975, υπάρχει μια συνεχής παραγωγή Ευρωπαϊκών οδηγιών για ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης, κοινωνικής δικαιοσύνης και πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες. Από τη 1990 κυρίως, έμφαση έχει δοθεί στην ίση μεταχείριση και σε θέματα διακρίσεων, αφού η Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 και ειδικά το Άρθρο 13, δηλώνει ότι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο πρέπει να παίρνει τα απαραίτητα εκείνα μέτρα για καταπολέμηση της διάκρισης λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποίθησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Θεωρείται ότι οι δύο πιο σημαντικές Συνθήκες στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων, υιοθετήθηκαν στη βάση του Άρθρου 14 της Συνθήκης του Άμστερνταμ: Οδηγία 2000/43 / EC του 2000 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ατόμων, ανεξαρτήτως της φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, και Οδηγία 2000/78 / EC του 2000 για ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος.

Όμως, ήταν η Συνθήκη της Λισαβώνας (2007) όπου η μη-διάκριση και η ίση μεταχείριση έγιναν μέρος του κοινοτικού δικαίου, για δύο λόγους:

1. Η Συνθήκη της Λισαβώνας τροποποιεί τις δύο βασικές συνθήκες της ΕΕ (Συνθήκη για την ΕΕ και Συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας). Η νέα συνθήκη που προέκυψε (Συνθήκη για τη Λειτουργία της ΕΕ), τοποθετεί τα θέματα αυτά στο επίκεντρο. Ήδη στο πρώτο άρθρο, αναφέρεται ότι:

«Η Ένωση ιδρύεται με βάση τις αξίες του σεβασμού για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, ελευθερία, δημοκρατία, ισότητα, κράτος δικαίου και σεβασμός για τα ανθρώπινα δικαιώματα, περιλαμβανομένων των δικαιωμάτων των μειονοτήτων. Οι αξίες αυτές είναι κοινές στα Κράτη Μέλη, σε μια κοινωνία που χαρακτηρίζεται από πλουραλισμό, αποφυγή των διακρίσεων, ανεκτικότητα, δικαιοσύνη, αλληλεγγύη και ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών».

2. Η Συνθήκη της Λισαβώνας αναγνωρίζει τα δικαιώματα, ελευθερίες και αρχές που κατοχυρώνονται στο Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης που υιοθετήθηκε το 2000 (και τροποποιήθηκε το 2007), που από τότε έχει το ίδιο νομικό καθεστώς με τις Συνθήκες. Ο Χάρτης αυτός περιλαμβάνει ένα κεφάλαιο που ασχολείται με θέματα ισότητας, όπου αναφέρονται η ισότητα όλων των ανθρώπων μπροστά στο νόμο (Άρθρο 20), η απαγόρευση των διακρίσεων (Άρθρο 21), η πολιτισμική, θρησκευτική και γλωσσολογική διαφορετικότητα (Άρθρο 22), η ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών (Άρθρο 23) και η ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες (Άρθρο 26).

2.3: Ευρωπαϊκές οδηγίες και διάκριση στην αγορά εργασίας – Οι Οδηγίες για την ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών

Όσον αφορά το παράγωγο δίκαιο, οι πρώτες οδηγίες που υιοθετήθηκαν για τη διάκριση, επικεντρώνονταν στην ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών και γύρω στο 2000, αποτελούσαν το κύριο σώμα των Ευρωπαϊκών νομοθεσιών ενάντια στη διάκριση.

Η πρώτη Οδηγία πέρασε το 1975 και αφορούσε ίση αμοιβή αντρών και γυναικών. Στο τέλος της δεκαετίας του 1970, δύο επιπλέον οδηγίες για την ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών υιοθετήθηκαν σε σχέση με την απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση και προαγωγή, εργασιακές συνθήκες και κοινωνική ασφάλιση. Στα μέσα της δεκαετίας του 1980 (1986), στο Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο για ισότητα των φύλων ενσωματώθηκαν δύο επιπλέον οδηγίες για την ίση μεταχείριση των αυτοαπασχολούμενων αντρών και γυναικών σε σχέση με την κοινωνική ασφάλιση και την προστασία των αυτοαπασχολούμενων γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της μητρότητας. Το 1992, ακόμα μια Οδηγία εισήγαγε μέτρα για βελτίωση της υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας για εγκύους, γυναίκες που είχαν γεννήσει πρόσφατα

ή/και που θήλαζαν. Από το 2002, Οδηγίες για την Ισότητα των Φύλων έχουν υιοθετηθεί, οι οποίες είτε τροποποιούν πρωτότερες Συνθήκες ή επικεντρώνονται σε αυτές με ευρύτερες κατευθυντήριες γραμμές όσον αφορά το περιεχόμενο.

2.4: Ευρωπαϊκές Οδηγίες και Διάκριση – Κατευθυντήριες γραμμές που αναφέρονται στις διακρίσεις

Όπως αναφέρθηκε στο μέρος 2.2, ήταν μετά το 2000 που η παρέμβαση της ΕΕ στον τομέα της καταπολέμησης της διάκρισης επεκτάθηκε και σε άλλα πεδία πέραν του φύλου και της εθνικότητας. Ο στόχος ήταν να καθιερωθεί ένα νομοθετικό πλαίσιο για τη διάκριση σε όλα τα Κράτη-Μέλη της ΕΕ, καθώς και να δημιουργηθούν θεσμοί σε εθνικό επίπεδο που θα προωθούσαν την ίση μεταχείριση.

Δύο πολύ σημαντικές οδηγίες ψηφίστηκαν το 2000: η Οδηγία 2000/43 / EC για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ατόμων ανεξαρτήτως της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής τους και η Οδηγία 2000/78 / EC του 2000 για ίση μεταχείριση σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος.

Η Οδηγία 2000/43 / EC του 2000 (που είναι επίσης γνωστή ως «Οδηγία για φυλετική ισότητα»), εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ατόμων ανεξαρτήτων φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, επικεντρώνεται στη διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής και επεκτείνεται πέραν της απασχόλησης. Η Οδηγία 2000/78/EC του 2000 επικεντρώνεται εξ' ολοκλήρου στον τομέα της απασχόλησης, ασχολούμενη με ευρύτερα θέματα διάκρισης, περιλαμβανομένων και των διακρίσεων βάση θρησκείας, αναπηρίας, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού. Όσον αφορά θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος, ασχολείται με θέματα διάκρισης: α) στις συνθήκες πρόσβασης στην απασχόληση, αυτοαπασχόληση και επαγγέλματος (περιλαμβανομένων και κριτηρίων επιλογής και όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως τομέα της δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων προαγωγών), β) πρόσβαση σε όλους τους τύπους και σε όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επανεκπαίδευσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εργασιακής πείρας, γ) στις συνθήκες εργασίας, περιλαμβανομένων απολύσεων και μισθών, δ) στην ιδιότητα μέλους και/ή στη συμμετοχή σε οργάνωση εργατών ή εργοδοτών, ή οποιαδήποτε άλλη οργάνωση της οποίας τα μέλη απασχολούνται με συγκεκριμένο επάγγελμα, περιλαμβανομένων των ωφελημάτων που δίδονται από τέτοιες οργανώσεις.

Και οι δύο οδηγίες ορίζουν το περιεχόμενο της διάκρισης (άμεση/έμμεση/παρενόχληση) και μεταφέρουν το βάρος της απόδειξης από τον ενάγοντα στον εναγόμενο, ο οποίος πρέπει να αποδείξει στο δικαστήριο ότι δεν υπήρχε καμία παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Αυτό είναι σημαντικό, καθώς πριν την υιοθέτηση των Οδηγιών αυτών, το θύμα έπρεπε να αποδείξει ότι υπήρχε όντως θύμα διάκρισης. Τα

Κράτη-Μέλη ενθαρρύνονται επίσης να εισάγουν στην εθνική τους νομοθεσία μέτρα που απαιτούνται να προστατεύσουν τους εργάτες από άδικη μεταχείριση, σε περίπτωση που καταγγείλουν διάκριση («θυματοποίηση»).

Τέλος, το 2008, μια πρόταση για οδηγία από το Συμβούλιο που εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ατόμων ανεξαρτήτως θρησκείας ή πεποίθησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, τέθηκε στο τραπέζι στη βάση την ακόλουθη δήλωση, που βρίσκεται στην αιτιολογική έκθεση: «Η πρόταση αυτή βασίζεται στις Οδηγίες 2000/43 / EC, 2000/78 / EC και 2004/113 / EC που απαγορεύουν τη διάκριση βάση φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκείας ή πεποίθησης. Διάκριση στη βάση φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής απαγορεύεται στην απασχόληση, εργασία και επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και σε τομείς που δε σχετίζονται με την απασχόληση, όπως κοινωνική προστασία, υγειονομική περίθαλψη, εκπαίδευση και πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, περιλαμβανομένης της στέγασης, τα οποία παρέχονται στο κοινό. Διάκριση με βάση το φύλο απαγορεύεται στους ίδιους τομείς, με την εξαίρεση της εκπαίδευσης, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και της διαφήμισης. Όμως, η διάκριση βάση ηλικίας, θρησκείας ή πεποίθησης, σεξουαλικού προσανατολισμού και αναπηρίας, απαγορεύεται μόνο στους τομείς της απασχόλησης, εργασίας και επαγγελματικής κατάρτισης. Άρα, η Οδηγία αυτή (εάν περάσει) θα προσπαθήσει να γεμίσει τα κενά στις υπάρχουσες Οδηγίες, επεκτείνοντας την απαγόρευση της διάκρισης βάση ηλικίας, θρησκείας ή πεποίθησης, σεξουαλικού προσανατολισμού και αναπηρίας, σε τομείς πέραν της απασχόλησης, όπως κοινωνική προστασία, ωφελήματα και πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι τον Δεκέμβριο του 2013, τα 28 Κράτη-Μέλη της ΕΕ, δεσμεύθηκαν να εφαρμόσουν μια σειρά από εισηγήσεις που προτάθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για επιτάχυνση της οικονομικής και κοινωνικής ένταξης των κοινοτήτων Ρομά. Αυτό είναι το πρώτο νομικό εργαλείο που υιοθετείται σε επίπεδο ΕΕ για την κοινωνική ένταξη των Ρομά και αφορά πρόσβαση στην εκπαίδευση, απασχόληση, υγειονομική περίθαλψη και στέγαση.

2.5: Δικαστικές Αποφάσεις σε θέματα Διάκρισης στην ΕΕ

Με βάση τις δύο οδηγίες για καταπολέμηση της διάκρισης, ένας μεγάλος αριθμός δικαστικών αποφάσεων έχουν παρθεί από εθνικά δικαστήρια. Για την περίοδο 2004-2010, αναφέρθηκαν 250 σημαντικές δικαστικές υποθέσεις. Στις περισσότερες υποθέσεις, οι αποφάσεις αφορούσαν διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής (127), ακολουθούμενες από διάκριση λόγω ηλικίας (51), θρησκείας (46), αναπηρίας (28) και σεξουαλικού προσανατολισμού (15). Η διαφοροποίηση αυτή σε σχέση με τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου (που θα συζητηθεί στην επόμενη υπο-ενότητα), όπου οι υποθέσεις ηλικιακής διάκρισης υπερτερούν των υπολοίπων, έχει να κάνει με το γεγονός ότι στα εθνικά δικαστήρια, οι περισσότερες

υποθέσεις δικάζονται με βάση το διευρυμένο περιεχόμενο της Οδηγίας περί Φυλετικής Ισότητας, και δεν περιορίζονται στον τομέα της απασχόλησης, αλλά επεκτείνονται και στην κοινωνική προστασία, κοινωνικά προνόμια, εκπαίδευση, πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, στέγαση κτλ. Παρ' όλα αυτά, υποθέσεις διάκρισης στον τομέα της απασχόλησης (32) υπερτερούν άλλες υποθέσεις διάκρισης που συγκεκριμένα αφορούν πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες (21), εκπαίδευση (17), κοινωνική προστασία και κοινωνική πρόνοια (4), στέγαση (15), υποκίνηση ρατσιστικών εγκλημάτων ή ρητορικής (26) ή ευρύτερη διάκριση σε αριθμό θεμάτων (12). Οι περισσότερες υποθέσεις διάκρισης στη βάση φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, είχαν σχέση με διαδικασίες και παράπονα από υποψήφιους εργαζόμενους, καθώς και διάκριση σε σχέση με μισθούς, καθεστώς απασχόλησης και προαγωγής (Uyen Do, 2011).

2.6: Η συνεισφορά του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στη μάχη κατά των διακρίσεων

Οι αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου (ή του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης), βάση των συνταγματικών Συνθηκών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Ευρωπαϊκού Χάρτη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Ευρωπαϊκών οδηγιών, διαμορφώνουν ένα παράλληλο αλλά εξίσου σημαντικό θεσμικό πλαίσιο για καταπολέμηση της διάκρισης στον Ευρωπαϊκό χώρο.

Υπάρχει ακόμα η άποψη ότι είναι στη βάση της εμπειρίας των δικαστικών αποφάσεων για ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, που χαρακτηρίστηκε από μια εκτεταμένη ερμηνεία των σχετικών Άρθρων των συνταγματικών Συνθηκών και Οδηγιών, που γράφτηκαν και οι δύο οδηγίες του 2000 για καταπολέμηση της διάκρισης. Όμως, παρά τις πολλές αποφάσεις για ισότητα των φύλων, οι αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου που ήταν βασισμένες σε αυτές τις δύο Οδηγίες κατά την περίοδο 2003 (τελευταίο έτος μεταφοράς Οδηγιών στη νομοθεσία των Κρατών-Μελών) μέχρι το 2013, ήταν λίγες: Δεκατρείς (13) αποφάσεις βασισμένες στην Οδηγία για ισότητα στην απασχόληση, ενώ μόνο μία (1) απόφαση βασίστηκε στην Οδηγία για φυλετική ισότητα. Οι περισσότερες αποφάσεις (9 από αυτές) αφορούσαν διάκριση λόγω ηλικίας. Η απόφαση «Mangold» του 2005 (που αναφερόταν στην εξαίρεση εργαζομένων ηλικίας άνω των 52 ετών από το προστατευτικό νομοθετικό πλαίσιο για συμβόλαια ορισμένου χρόνου) ήταν η πρώτη που πάρθηκε από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο σε σχέση με την οδηγία για ισότητα στην απασχόληση και θεωρείται ότι σηματοδότησε μια αλλαγή στην Ευρωπαϊκή νομική τάξη. Στην πλειοψηφία τους, οι αποφάσεις για διάκριση βάση ηλικίας είχαν να κάνουν με την ηλικία συνταξιοδότησης. Υπήρχαν ακόμα δύο (2) αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για διάκριση λόγω αναπηρίας, μια (1) για διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και, τέλος, μια (1) για διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής (Uyen Do, 2011).

Ο ρόλος του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ), που αποτελεί σώμα του Συμβουλίου της Ευρώπης και εποπτεύει την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Συμβάσεως για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, είναι εξίσου σημαντικός επειδή από τη μια οι νομολογίες του γεμίζουν τα κενά που αφήνουν οι Οδηγίες, και από την άλλη επιτρέπει την ανάπτυξη ενός διαλόγου με το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο για συμπληρωματική προστασία των δικαιωμάτων. Φυσικά θα πρέπει να αναφερθεί ότι το πεδίο παρέμβασης του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων είναι ευρύτερο, επειδή αφορά χώρες μη-μέλη της ΕΕ που έχουν αναγνωρίσει το ΕΔΑΔ. Αυτή τη στιγμή, συνολικά 47 χώρες είναι μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης (που δημιουργήθηκε το 1949), που σημαίνει ότι αποδέχονται το ΕΔΑΔ, παρόλο που κάποια μέλη δεν έχουν αποδεχτεί κάποια από τα καινούρια άρθρα του ΕΔΑΔ που έχουν δημιουργηθεί μετά την τροποποίησή του το 2000. (Ευρωπαϊκό Γραφείο Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2011).

Η υπόθεση «Eweida εναντίον British Airways (2010)» είναι ενδεικτική. Το 2006, ζητήθηκε από τη Nadia Eweida, υπάλληλο της British Airways, να καλύψει τον σταυρό που φορούσε και τοποθετήθηκε σε άδεια άνευ πληρωμής μετά που αρνήθηκε είτε να καλύψει το σταυρό είτε να μετακινηθεί σε άλλο μέρος όπου δε θα απαιτείτο να τον καλύψει. Η εταιρεία ισχυρίστηκε ότι το γεγονός ότι η υπάλληλος φορώντας τον σταυρό παραβίαζε την πολιτική της για τη στολή των υπαλλήλων σε σχέση με τα κοσμήματα. Στην περίπτωση των αξιωματούχων που ήταν Sikh ή Μουσουλμάνοι, δεδομένου ότι σε αυτή την περίπτωση ήταν πρακτικά αδύνατο να καλυφθούν τα σύμβολα της θρησκείας τους (π.χ. το τουρμπάνι στην περίπτωση των Sikh, και το κάλυμμα προσώπου στην περίπτωση των Μουσουλμάνων γυναικών). Η εταιρεία, από τη μεριά της, ισχυρίστηκε ότι ενώ κάποιες θρησκείες επιβάλλουν συγκεκριμένο κώδικα ενδυμασίας, στην περίπτωση των Χριστιανών, ο σταυρός δεν είναι υποχρεωτικός. Η εταιρεία αρνήθηκε να αποζημιώσει την Eweida για την περίοδο απλήρωτης άδειας, παρόλο που το 2007 άλλαξε την πολιτική της για το θέμα αυτό λόγω των αντιδράσεων που δημιουργήθηκαν, ανακοινώνοντας ότι στο μέλλον θα επέτρεπε στους υπαλλήλους της να φέρουν τα σύμβολα της πεποίθησής τους. Αφού η Eweida έχασε την υπόθεση, το 2012 έγινε έφεση στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, στη βάση του ισχυρισμού ότι όχι μόνο η εταιρεία αλλά και το Ηνωμένο Βασίλειο απέτυχε να διασφαλίσει τα δικαιώματα του ενάγοντα. Το 2013, η απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση Eweida (με αναγνώριση ότι δικαιούται και οικονομική αποζημίωση), υπογράμμισε ότι υπήρχε παραβίαση των Άρθρων του ΕΔΑΔ. Η λογική ήταν ότι η εταιρεία δεν μπόρεσε να βρει μια δίκαιη ισορροπία μεταξύ των θρησκευτικών πεποιθήσεων της Eweida και της πολιτικής της για την ενδυμασία των υπαλλήλων.

Επειδή το πεδίο παρέμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης δεν περιορίζεται μόνο στα Κράτη-Μέλη της ΕΕ, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων θεωρείται συχνά μέρος του διεθνούς θεσμικού πλαισίου, το οποίο θα εξεταστεί στο επόμενο μέρος.

2.7. Διεθνές (θεσμικό) πλαίσιο για την καταπολέμηση της διάκρισης στην αγορά εργασίας

Το διεθνές θεσμικό πλαίσιο αποτελείται κυρίως από τις συμβάσεις των Ηνωμένων Εθνών (ΗΕ). Οι συμβάσεις αυτές είναι δεσμευτικές για τα κράτη που τις έχουν επικυρώσει και έχουν νομικές συνέπειες. Οι συμβάσεις των ΗΕ για τη διάκριση (και οι οποίες έχουν γίνει δεκτές από όλα τα κράτη-μέλη της ΕΕ) είναι οι ακόλουθες: το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα (ICCPR), το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (ICESCR), η Διεθνής Σύμβαση για την Εξάλειψη Φυλετικών Διακρίσεων (ICERD), η Σύμβαση για την Εξάλειψη Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW), η Σύμβαση κατά των Βασανιστηρίων, η Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού (CRC) και τέλος, η Σύμβαση για τα Δικαιώματα Ατόμων με Αναπηρία (UNCRPD). Η UNCRPD είναι η πρώτη Σύμβαση των ΗΕ για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, που είναι ανοικτή σε διακυβερνητικούς οργανισμούς με περιφερειακό χαρακτήρα. Τέλος, το διεθνές θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης διάκρισης στην αγορά εργασίας, συμπληρώνεται από τη Διεθνή Σύμβαση περί Ίσης Αμοιβής (1951) και τη Διεθνή Σύμβαση για Διάκριση στην Απασχόληση (1958), οι οποίες είναι δεσμευτικές για τα κράτη που τις έχουν επικυρώσει.