

ΟΙ ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ: ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ*

ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΔΕΛΗΓΙΑΝΝΗ-ΔΗΜΗΤΡΑΚΟΥ**

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

A. Η θέση του προβλήματος

«Πολλαπλές διακρίσεις» ονομάζονται οι δυσμενείς εκείνες διαφοροποιήσεις σε βάρος των προσώπων που βασίζονται σε περισσότερα από ένα ταυτοτικά χαρακτηριστικά τους¹. Η αλλοδαπή συνδικαλίστρια, για παράδειγμα, που υφίσταται παρενόχληση από ανθρώπους της εργοδοσίας, η γυναίκα Ρομά που αποκλείεται συστηματικά από τους δημόσιους χώρους, η μουσουλμάνα που απολύεται γιατί επιμένει να φορά την ισλαμική μαντίλα στον χώρο εργασίας, τα ηλικιωμένα άτομα με αναπηρία που περιθωριοποιούνται στην αγορά εργασίας. Όλες αυτές οι περιπτώσεις δυσμενούς διακριτικής μεταχείρισης αποτελούν χαρακτηριστικά παραδείγματα πολλαπλών διακρίσεων.

Κοινό χαρακτηριστικό όλων αυτών των περιπτώσεων είναι τα σοβαρά εμπόδια στα οποία προσκρούει η νομική αντιμετώπισή τους². Ενώ δηλαδή τα δίκαια απαγορεύουν τις δυσμενείς διαφοροποιήσεις σε βάρος των προσώπων που βασίζονται σε επιλήξιμα κριτήρια, όπως το φύλο, η φυλετική ή η εθνοτική καταγωγή, η κοινωνική τάξη, η ηλικία ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός, οι άνθρωποι εμφανίζουν συχνά μια σύνθεση τέτοιων χαρακτηριστικών. Έχουν, με άλλα λόγια, μια πολλαπλή ταυτότητα, έτσι ώστε η άνιση μεταχείριση σε βάρος τους να οφείλεται σε έναν συνδυασμό αυτών των χαρακτηριστικών. Το φαινόμενο αυτό είναι εύκολα αντιληπτό. Οι έννομες τάξεις όμως δυσκολεύονται να το λάβουν υπ' όψιν. Στερούν έτσι τα θύματα των πολλαπλών διακρίσεων από τη δυνατότητα αποτελεσματικής νομικής προστασίας.

Η διαπίστωση βέβαια αυτή δεν είναι καθολική. Σε χώρες με έντονη ποικιλομορφία, όπως οι Η.Π.Α., η Αυστραλία και ο Καναδάς, η νομολογία και η νομοθεσία ήρθαν ήδη από τη δεκαετία του 1970 αντιμετώπιες με το πρόβλημα των πολλαπλών διακρίσεων³. Στην

* Το παρόν άρθρο έχει δημοσιευθεί στην Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τ. 71ος, 2012 σ. 961 επ.

** Αναπληρώτρια Καθηγήτρια στο Α.Π.Θ.

¹ Βλ. *J. Gerards*, *Discrimination Grounds*, εις: *D. Shiek/L.Waddigton/M. Bell* (eds.), *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*, Oxford and Portland, 2007, σ. 31-184, *T.M. Makkonen*, *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experience of the most marginalized to the fore*, Institute for Human Rights, Åbo Akademy University, 2002, σ. 1-65, *European Commission*, *Tackling multiple discrimination: practices, policies and laws*, 2007, *S. Burri/D. Schiek*, *Multiple discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?*, Publication commissioned by the European Commission, 2009, *S. Hannett*, *Equality at the intersection: The legislative and judicial failure to tackle multiple discrimination*, *Oxford Journal of Legal Studies* 2003, 65 επ., *S. Fredman*, *Double trouble: Multiple discrimination and EU law*, *European Antidiscrimination Law Review* 2005, 13-18, *P. Uccellari*, *Multiple discrimination. How can reflect reality*, *The Equal Rights Review* 2008, 37, *I. Solanke*, *Multiple discrimination in Britain: Immutability and its alternative*, μελέτη που παρουσιάστηκε στη Συνδιάσκεψη με θέμα «Current Reflections on EU Anti-Discrimination Law», που οργανώθηκε από την Europäische Rechts Akademie (ERA), 13-14, September 2010, *M.T. Lanquentin*, *Égalité, diversité et discriminations multiples*, *Travail, genre et sociétés* 2009, 91 επ., *Ph. Martin*, *La discrimination multiple, un concept insaisissable par le droit du travail? Un point de vue français et comparatif*, *RIDC* 2011, 585 επ.

² Βλ. παρακ. III.A.2., A.3., IV.

³ Βλ. παρακ. III.A.

Ευρώπη, αντίθετα, το πρόβλημα αυτό παρέμενε για πολλά χρόνια άγνωστο όχι μόνο λόγω της εθνοτικής συνεκτικότητας που παρουσίαζαν παραδοσιακά οι ευρωπαϊκές κοινωνίες, αλλά και γιατί το δίκαιο μη διάκρισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) είχε μέχρι πρόσφατα στενό πεδίο εφαρμογής. Απαγόρευε δηλαδή μόνο δύο λόγους διάκρισης, το φύλο και την ιθαγένεια, και επεδίωκε να συμβάλει κυρίως στην υλοποίηση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Δεν είχε, με άλλα λόγια, ως πρωταρχικό στόχο του την κατοχύρωση της αρχής της μη διάκρισης ως θεμελιώδες δικαίωμα.

Η κατάσταση πάντως αυτή έχει αλλάξει τα τελευταία χρόνια, αφενός γιατί ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ένωσης (Χ.Θ.Δ.Ε.), που έγινε δεσμευτικός με τη Συνθήκη της Λισαβόνας (άρθρο 6 Σ.Ε.Ε.), κατοχυρώνει ρητά το θεμελιώδες δικαίωμα στη μη διάκριση (άρθρο 21 Χ.Θ.Δ.Ε.). Και αφετέρου γιατί η Ε.Ε. διαθέτει δύο δεσμευτικά κείμενα που ρυθμίζουν λεπτομερώς αυτό το δικαίωμα: την Οδηγία 2000/43 για τη φυλετική ισότητα⁴ και την Οδηγία 2000/78 για την ισότητα στην απασχόληση⁵.

Οι παραπάνω Οδηγίες δεν απαγορεύουν ρητά τις πολλαπλές διακρίσεις. Προβάλλουν εντούτοις μια πολυδιάστατη αντίληψη περί ισότητας, η οποία μπορεί να συμβάλει στην αποτελεσματικότερη αντιμετώπισή τους. Τρεις είναι οι λόγοι που ενισχύουν αυτήν την πεποίθηση. Πρώτον, το γεγονός ότι τα κοινοτικά αυτά κείμενα διευρύνουν τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης, καθιστώντας ενδιαφέρουσα σε ενωσιακό επίπεδο τη συζήτηση για τα προβλήματα που γεννά η συρροή και η διαπλοκή αυτών των λόγων. Δεύτερον, το ότι προάγουν ως ένα βαθμό την ουσιαστική διάσταση του δικαιώματος ισότητας, κατοχυρώνοντας, παράλληλα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, τις αρχές της ισότητας ευκαιριών και ισότητας αποτελεσμάτων. Και, τέλος, το ότι δεν αρκούνται στην πρόωθηση της ατομικής δικαιοσύνης με ρυθμίσεις που καθιστούν αποτελεσματική την εκδίκαση ατομικών προσφυγών, αλλά προχωρούν επίσης στην κατοχύρωση της συλλογικής διάστασης του δικαιώματος ισότητας με ρυθμίσεις που αποβλέπουν στην υιοθέτηση προληπτικής φύσεως μέτρων και πολιτικών.

Στο σημείο ακριβώς αυτό εντοπίζεται η αναζητούμενη συμβολή των εν λόγω Οδηγιών στην αντιμετώπιση των πολλαπλών διακρίσεων. Πράγματι, κανείς δεν αμφισβητεί σήμερα ότι τα περιθωριοποιημένα άτομα που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις δεν έχουν το κοινωνικό status και την οικονομική δυνατότητα να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους ενώπιον των δικαστηρίων. Η απάλειψη επομένως των σύνθετων ανισοτήτων που υφίστανται αυτά τα πρόσωπα προϋποθέτει την υιοθέτηση προληπτικών μέτρων και πολιτικών. Αναπάντητα, εντούτοις, παραμένουν τα εξής ερωτήματα: Τι είδους προληπτικά μέτρα θα πρέπει να ληφθούν σε ενωσιακό και σε εθνικό επίπεδο, προκειμένου οι υπάρχουσες πολιτικές ισότητας και μη διάκρισης να λάβουν υπ' όψιν τα θύματα των πολλαπλών διακρίσεων και τις ομάδες τους; Τι περιεχόμενο θα πρέπει να έχουν αυτά τα μέτρα και σε ποιον βαθμό η υιοθέτησή τους μπορεί να υποκαταστήσει το δικαίωμα των προσώπων που υφίστανται αυτές τις διακρίσεις να διεκδικήσουν δικαστικώς τα δικαιώματά τους; Τι είδους μεταρρυθμίσεις θα πρέπει τέλος να γίνουν, προκειμένου να καταστεί αποτελεσματική η δικαστική εκδίκαση των υποθέσεων πολλαπλής διάκρισης;

Β. Σκοποί της μελέτης - σχεδιάγραμμα

Η παρούσα μελέτη επιδιώκει να απαντήσει σε αυτά τα ερωτήματα. Στις τρεις ενότητες της θα εξεταστούν διαδοχικά: οι κυριότερες μορφές πολλαπλής διάκρισης, η θεωρητική συζήτηση γύρω από αυτές και τα εμπόδια που συναντά η νομική αντιμετώπισή τους (II). οι

⁴ Οδηγία 2000/43/Ε.Κ. του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, Επίσημη Εφημερίδα, αριθ. L 180 της 19.7.2000, σ. 0022 – 0026.

⁵ Οδηγία 2000/78/Ε.Κ. του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, Επίσημη Εφημερίδα, αριθ. L 303 της 2.12.2000, σ. 0016 – 0022.

προσπάθειες που έχουν γίνει σε εθνικό, διεθνές και υπερεθνικό επίπεδο για να παρακαμφθούν αυτά τα εμπόδια (III) και, τέλος, τα μέτρα που πρέπει να υιοθετηθούν σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο προκειμένου να καταστεί αποτελεσματικότερη η αντιμετώπιση αυτών των διακρίσεων (IV).

II. ΈΝΝΟΙΑ, ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΚΑΙ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΤΩΝ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

A. Επιπρόσθετες ή σωρευτικές και διαπλεκόμενες διακρίσεις (*additive or cumulative discriminations and intersectional discriminations*)

Ο όρος «πολλαπλές διακρίσεις» είναι ένας γενικός όρος⁶ που περικλείει στο περιεχόμενό του δύο διακριτές περιπτώσεις δυσμενούς διακριτικής μεταχείρισης: τις επιπρόσθετες ή σωρευτικές διακρίσεις (*additive or cumulative discriminations*) και τις διαπλεκόμενες ή διασταυρούμενες διακρίσεις (*inrersectional discriminations*)⁷.

Επιπρόσθετες ή σωρευτικές διακρίσεις αποκαλούνται οι δυσμενείς εκείνες διαφοροποιήσεις σε βάρος ενός προσώπου που οφείλονται σε δύο ή περισσότερους απαγορευμένους λόγους, οι οποίοι, μολονότι δρουν ταυτόχρονα, διατηρούν την αυτοτέλειά τους⁸. Η άρνηση, για παράδειγμα, του πορτιέρη ενός μπαρ να επιτρέψει την είσοδο σε άνδρα Ρομά που συνοδεύεται από τον ανήλικο γιο του, παρά την πρόταση του θύματος να αφήσει το παιδί στο σπίτι, συνιστά μια επιπρόσθετη διάκριση (*additive discrimination*), η οποία βασίζεται στην εθνοτική καταγωγή και στην οικογενειακή κατάσταση του θύματος⁹. Το ίδιο ισχύει και για την πολιτική δημόσιου οργανισμού που απαιτεί, για την κατάληψη μιας θέσης εργασίας, οι υποψήφιοι να έχουν ένα συγκεκριμένο ύψος και να έχουν συμμετάσχει με επιτυχία σε γραπτή εξέταση. Η παραπάνω πολιτική εισάγει έμμεση διάκριση με βάση το φύλο και την ιθαγένεια σε βάρος των αλλοδαπών γυναικών, γιατί τις αποκλείει από την επίμαχη θέση εργασίας, τόσο επειδή δεν διαθέτουν το απαιτούμενο ύψος λόγω φύλου όσο και γιατί δεν γνωρίζουν την επίσημη γλώσσα, έτσι ώστε να μπορέσουν να συμμετάσχουν με επιτυχία στη γραπτή εξέταση¹⁰.

Ενώ στις επιπρόσθετες διακρίσεις οι απαγορευμένοι λόγοι διάκρισης διατηρούν την αυτοτέλειά τους, αντίθετα στις διαπλεκόμενες διακρίσεις οι λόγοι αυτοί διασταυρώνονται κατά τέτοιον τρόπο, ώστε να δημιουργείται από αυτούς ένας νέος, σύνθετος, λόγος διάκρισης¹¹. Αντιπροσωπευτικές περιπτώσεις διαπλεκόμενων διακρίσεων είναι, για παράδειγμα, εκείνες που υφίστανται οι μετανάστριες, οι γυναίκες που ανήκουν σε φυλετικές ή εθνοτικές μειονότητες, καθώς και οι ηλικιωμένες και ανάπηρες γυναίκες.

⁶ Βλ., μεταξύ άλλων, S. Hannett, Equality at the intersections: The legislative and judicial failure to tackle multiple discrimination, *ό.π.*, 65-85, D. Schieck, From European Union non-discrimination law towards multidimensional equality law for Europe, *εις*: D. Schiek/V. Chege (eds.), European Union non-discrimination law. Comparative perspectives on multidimensional equality law, London-New-York, 2009, σ. 3-28, J. Gerards, Discrimination grounds, *ό.π.*, σ. 33-184.

⁷ Συγγραφείς όπως ο T. Makkonen, Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalized to the fore, *ό.π.*, σ. 9, προσδίδουν στον όρο «πολλαπλή διάκριση» ένα διαφορετικό περιεχόμενο. Τον χρησιμοποιούν, ειδικότερα, για να εκφράσουν τις περιπτώσεις εκείνες στις οποίες ένα πρόσωπο υφίσταται δυσμενή διακριτική μεταχείριση, η οποία οφείλεται σε διάφορους λόγους που ενεργούν σε διαφορετικές χρονικές στιγμές. Εξάλλου, αντί για τον όρο «*additive discrimination*», ο εν λόγω συγγραφέας χρησιμοποιεί τον όρο «*compound discrimination*».

⁸ Βλ. S. Hannett, *ό.π.*, 68, Gerards, *ό.π.*, σ. 171.

⁹ Βλ. Gerards, *ό.π.*, σ. 171.

¹⁰ Βλ. Gerards, *ό.π.*, σ. 171.

¹¹ Βλ. D. Schieck, From European Union non-discrimination law towards multidimensional equality law for Europe, *ό.π.*, σ. 12-13, Gerards, *ό.π.*, σ. 171, S. Fredman, Double trouble: Multiple discrimination and EU Law, *ό.π.*, 13-18, της ίδιας, Positive rights and positive duties. Addressing intersectionality, *εις*: D. Schiek/C. Chege (eds.), European Union non-discrimination Law, comparative perspectives on multidimensional conception of equality law, *ό.π.*, σ. 73 επ.

Όπως έχει επισημανθεί από τη θεωρία¹², τρία είναι τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν τις διαπλεκόμενες διακρίσεις: Πρώτον, το γεγονός ότι δεν επιτρέπουν να αναφανεί η συμβολή του καθενός από τους διαπλεκόμενους λόγους διάκρισης στο μέγεθος του δυσμενούς διακριτικού αποτελέσματος που παράγουν. Δεύτερον, ότι τις υφίστανται κατά προτεραιότητα οι γυναίκες. Και τρίτον, το γεγονός ότι δεν προκαλούνται συνήθως από πρόθεση, αλλά οφείλονται στη λειτουργία του όλου συστήματος¹³. Πράγματι, οι διαπλεκόμενες διακρίσεις έχουν έναν δομικό χαρακτήρα, ο οποίος γίνεται αντιληπτός αν μελετήσει κανείς την περίπτωση των μεταναστριών. Επειδή οι γυναίκες αυτές αγνοούν συνήθως την επίσημη γλώσσα της χώρας υποδοχής, αναγκάζονται να απασχοληθούν σε κακοπληρωμένες θέσεις εργασίας. Το γεγονός όμως αυτό τις εγκλωβίζει ακόμη περισσότερο, γιατί τις εμποδίζει να χρηματοδοτήσουν τα μαθήματα ξένης γλώσσας που τους είναι απαραίτητα προκειμένου να βελτιώσουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας¹⁴.

B. Μονοδιάστατη αντίληψη περί ταυτότητας και διαπλοκή των ταυτοτικών χαρακτηριστικών από τη σκοπιά της φεμινιστικής και της φυλετικής θεωρίας

Η διασταύρωση των ταυτοτικών χαρακτηριστικών που γεννά τις διαπλεκόμενες διακρίσεις έχει, πέρα από την οντολογική της διάσταση, και μια διάσταση θεωρητική. Αποτελεί συγκεκριμένα τη βάση μιας ομώνυμης θεωρίας, της θεωρίας της «*intersectionality*», η οποία εξετάζει, στο πλαίσιο της κοινωνιολογίας και της κοινωνικής ανθρωπολογίας, πώς οι διάφορες, κοινωνιολογικά και πολιτισμικά, κατασκευασμένες κατηγορίες διάκρισης ενεργούν διαδραστικά σε ποικίλα επίπεδα, συμβάλλοντας στη δημιουργία συστημικών, δομικών και κοινωνικών ανισοτήτων¹⁵.

Σύμφωνα με τους εκπροσώπους αυτής της θεωρίας¹⁶, τα κλασικά πρότυπα καταπίεσης, που βασίζονται στη φυλή, στην εθνοτική καταγωγή, στο φύλο, στη σεξουαλική επιλογή, στην αναπηρία ή στο κοινωνικό status, δεν ενεργούν ανεξάρτητα το ένα από το άλλο. Διαπλέκονται, αντίθετα, κατά τέτοιον τρόπο μεταξύ τους, ώστε να δημιουργείται ένα συνολικό σύστημα καταπίεσης, το οποίο αντανακλά τη διασταύρωση των ποικίλων λόγων διάκρισης. Έτσι, η γυναικεία εμπειρία καταπίεσης ποικίλλει ως προς τις μορφές και τον βαθμό έντασής της ανάλογα με τις επιμέρους ιδιότητες των υποκειμένων της. Ανάλογα δηλαδή αν πρόκειται για γυναίκες φτωχές ή πλούσιες, εργαζόμενες ή άνεργες, νέες ή ηλικιωμένες, αστές ή προλετάριες κ.ο.κ.

Η μεγαλύτερη ωστόσο πρόκληση που εμφανίζει το φαινόμενο της διαπλοκής των ταυτοτικών χαρακτηριστικών είναι ότι δημιουργεί μια πολυδιάστατη εννοιολογική κατηγορία, η οποία είναι αδύνατον να αποσυντεθεί στα στοιχεία που την απαρτίζουν. Διαπιστώθηκε λοιπόν ότι, για να περιγράψει κανείς τη ζωή μιας γυναίκας, δεν αρκεί να παρουσιάσει την καταπίεση που υφίσταται λόγω του φύλου της. Πέρα από αυτό, θα πρέπει να αναλύσει επίσης τα λοιπά ταυτοτικά χαρακτηριστικά της. Κατά τον ίδιο τρόπο δεν είναι δυνατόν να εξηγηθεί η καταπίεση που υφίστανται οι επιμέρους φυλετικές και εθνοτικές ομάδες, αν δεν αναλυθούν πρώτα τα ταυτοτικά χαρακτηριστικά των μελών τους. Αν δεν

¹² Βλ. *T. Makkonen*, ό.π., σ. 14, *D. Schieck*, From European Union non-discrimination law towards multidimensional equality law for Europe, ό.π., σ. 22, *Gerards*, ό.π., σ. 171, *S. Fredman*, Double trouble: Multiple discrimination and EU law, ό.π., 13-18.

¹³ Βλ. *T. Makkonen*, ό.π., σ. 14.

¹⁴ Βλ. *Gerards*, ό.π., σ. 171.

¹⁵ Ο όρος «*intersectionality*» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στο τέλος της δεκαετίας του 1980 από την Kimberle Crenshaw (βλ. παρακ. υποσ. 17), ενώ λίγο μετά η κοινωνιολόγος Patricia Hill Collins επανεισήγαγε την ιδέα ως μέρος του προβληματισμού της για τον λεγόμενο «μαύρο φεμινισμό». Βλ. παρακ., καθώς και *S. Knudsen*, Intersectionality. A theoretical inspiration in the analysis of minority cultures and identities, Textbooks, Theory, 2007, σ. 61-76. http://www.caen.iufm.fr/colloque_iartem/pdf/knudsen.pdf, Mc Call, The Complexity of Intersectionality, Signs, Vol. 30, No. 3 (Spring 2005), 1771 επ.

¹⁶ Βλ. παρακ., υποσ. 17.

ληφθεί, με άλλα λόγια, υπ' όψιν το φύλο, η ηλικία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός αυτών των υποκειμένων.

Στη διαπίστωση αυτή κατέληξαν, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, οι Αμερικανίδες εκπρόσωποι του λεγόμενου «μαύρου φεμινισμού»¹⁷, οι οποίες χρησιμοποίησαν τη θεωρία της διαπλοκής των ταυτοτικών χαρακτηριστικών για να ασκήσουν κριτική στη μονοδιάστατη αντίληψη περί ταυτότητας που υιοθετούσαν μέχρι τότε η φιλελεύθερη και η ριζοσπαστική φεμινιστική θεωρία¹⁸.

Σύμφωνα με την εν λόγω κριτική, η μονοδιάστατη αντίληψη περί ταυτότητας αγνοεί την πολλαπλότητα της ανθρώπινης φύσης. Παραβλέπει, με άλλα λόγια, το γεγονός ότι οι άνθρωποι έχουν ηλικία, φύλο και εθνοτική καταγωγή. Αποκτούν θρησκεία και σεξουαλικό προσανατολισμό και γεννιούνται ή γίνονται ανάπηροι. Πέρα όμως από το μειονέκτημα αυτό, η μονοδιάστατη αντίληψη περί ταυτότητας είναι και ουσιοκρατική. Εκλαμβάνει δηλαδή τις ταυτοτικές ομάδες ως ομοιογενείς ουσιαστικοποιημένες οντότητες, θεωρώντας τις αξίες και τις προσλήψεις τους ως κάτι ενιαίο και οικουμενικό¹⁹. Με τον τρόπο όμως αυτό αγνοεί την διπλή καταπίεση που υφίστανται οι έγχρωμες γυναίκες τόσο από τις λευκές γυναίκες λόγω χρώματος όσο και από τους έγχρωμους άνδρες λόγω φύλου. Παραβλέπει επομένως τις σχέσεις εξουσίας που δρουν στο εσωτερικό των ταυτοτικών ομάδων, συμβάλλοντας στην κατασκευή της ταυτότητας. Οι σχέσεις αυτές είναι από τη φύση τους ασύμμετρες²⁰. Πράγματι, οι αφροαμερικανοί άνδρες βρίσκονται σε θέση εξουσίας όσον αφορά το κοινωνικό φύλο τους, όχι όμως και όσον αφορά το χρώμα τους, ενώ οι λευκές γυναίκες βρίσκονται σε σχέση εξουσίας όσον αφορά το χρώμα τους, όχι όμως και σε σχέση με το κοινωνικό τους φύλο. Η εξουσία ωστόσο λειτουργεί και σε ένα άλλο επίπεδο. Συνιστά το εργαλείο μέσω του οποίου κατασκευάζονται οι ταυτότητες²¹. Η φυλή λ.χ. δεν είναι βιολογικό χαρακτηριστικό. Είναι μια κοινωνική κατασκευή που λειτουργεί ως μέσο καταπίεσης. Το ίδιο και η εθνοτική καταγωγή, η οποία δομείται μέσω των σχέσεων εξουσίας, έτσι ώστε μια εθνοτική ομάδα να αποτελεί μειονότητα σε μια χώρα και πλειονότητα σε μίαν άλλη χώρα. Οι ανισότητες, επομένως, που δημιουργούν οι σύγχρονες δομές εξουσίας είναι σύνθετες. Προέρχονται από τη διαπλοκή ποικίλων ταυτοτικών χαρακτηριστικών και δεν μπορούν επομένως να αντιμετωπιστούν με κανόνες οι οποίοι βασίζονται σε ένα και μόνον από αυτά τα χαρακτηριστικά.

¹⁷ Βλ. *Crenshaw*, Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of administration doctrine, feminist theory and antiracist politics, University of Chicago Legal Forum, 1989, σ. 137-167, της ίδιας, Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of colour, 43 Stan.L.Rev. 1991, 241 επ., *P.H. Collins*, The social construction of feminist thought, Signs 1989, 745 επ., της ίδιας, Black feminist thought, London, Sydney, Wellington, Unwin Hyman, 1999, της ίδιας, Toward a new vision: Race, class, and gender as categories of analysis and connection, Race, Sex & Class 1 (1993), 25-45, της ίδιας, Intersecting oppressions, http://www.uk.sagepub.com/upmdata/13299_Chapter_16_Web_Byte_Patricia_Hill_Collins.pdf. Βλ. επίσης για τον «μαύρο φεμινισμό» *V. Bryson*, Φεμινιστική πολιτική θεωρία (ελλ. μτφρ. του έργου Feminist Political Theory. An Introduction, Palgrave Macmillan, 2003, υπό Ε. Πανάγου), Μεταίχιμο, Αθήνα, 2004, σ. 347 επ.

¹⁸ Η φιλελεύθερη φεμινιστική θεωρία επιδίωξε την εξίσωση ανδρών και γυναικών, διεκδικώντας ίσα δικαιώματα για όλες τις γυναίκες, ανεξάρτητα από τα ιδιαίτερα ταυτοτικά χαρακτηριστικά τους. Ο ριζοσπαστικός φεμινισμός, από την πλευρά του, χρησιμοποίησε την έννοια της πατριαρχίας, για να εξηγήσει τους λόγους καταπίεσης των γυναικών, καθώς και για να υποστηρίξει ότι η κυριαρχία των ανδρών δεν περιορίζεται μόνο στον δημόσιο χώρο, αλλά εκτείνεται σε όλο το φάσμα των έμφυλων σχέσεων, συμπεριλαμβανομένων και των πιο στενών. Το ρεύμα αυτό βασίστηκε αποκλειστικά στα βιώματα και τις ανάγκες των γυναικών ως σύνολο, υποστηρίζοντας ότι αυτά υπερβαίνουν τα όρια της τάξης του έθνους ή της εθνότητας και του χρόνου και τις ενώνουν σε μια κοινή γυναικεία αδελφότητα. Βλ. *J. Evans*, Feminist theory today. An Introduction to Second-Wave Feminism, Sage Publ., 1995, σ. 28 επ., *V. Bryson*, Φεμινιστική πολιτική θεωρία, ό.π., σ. 218 επ.

¹⁹ Βλ. παραπ., υποσ. 18.

²⁰ Βλ. *S. Fredman*, Positive rights and positive duties, ό.π., σ. 74-75.

²¹ Βλ. *Crenshaw*, Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of administration doctrine, ό.π., σ. 137-167.

Γ. Μονοδιάστατη αντίληψη περί ταυτότητας κατά την ερμηνεία του VII Κεφαλαίου του Αμερικανικού Νόμου για τα Αστικά Δικαιώματα (*Civil Rights Act 1964*)

Ανάμεσα στους θεωρητικούς που διατύπωσαν τις παραπάνω σκέψεις, εξέχουσα θέση κατέχει η αφροαμερικανίδα νομικός *Kimberle Crenshaw*, η οποία επισήμανε²², μεταξύ άλλων, την αδυναμία των αμερικανικών δικαστηρίων να αντιληφθούν τις παραπάνω σχέσεις εξουσίας κατά την ερμηνεία του VII Κεφαλαίου του αμερικανικού νόμου για τα αστικά δικαιώματα (*Civil Rights Act 1964*), που απαγορεύει τις διακρίσεις με βάση επιλήψιμα κριτήρια στον χώρο εργασίας. Κατά την άποψη της *Crenshaw*, η αδυναμία αυτή είχε τις ρίζες της στην εσφαλμένη αντίληψη που υιοθετούσαν για πολλά χρόνια τα αμερικανικά δικαστήρια, σύμφωνα με την οποία η δυσμενής διακριτική μεταχείριση θα έπρεπε να εμπίπτει σε ένα μόνον από τα επιλήψιμα κριτήρια διάκρισης που προβλέπει ο νόμος. Να συνιστά, με άλλα λόγια, είτε διάκριση με βάση το φύλο είτε διάκριση με βάση τη φυλή ή την εθνοτική καταγωγή. Όπως υπογράμμισε η *Crenshaw*²³, η αντίληψη αυτή εμποδίζει να ληφθεί υπ' όψιν η δυσμενής μεταχείριση που δέχονται οι έγχρωμες γυναίκες, επειδή τα ουδέτερα κριτήρια με τα οποία ασκείται συνήθως αυτή η μεταχείριση θίγουν αποκλειστικά τις τελευταίες. Δεν θίγουν δηλαδή έναν δυσανάλογο αριθμό λευκών γυναικών ή έγχρωμων ανδρών, έτσι ώστε να μπορέσει να αποδειχθεί έμμεση διάκριση σε βάρος τους με βάση το φύλο ή τη φυλετική καταγωγή.

Η απόφαση *De Graffenreid*²⁴, που σχολίασε η *Crenshaw*, αναδεικνύει αυτό το πρόβλημα. Στην εν λόγω απόφαση, το έβδομο Ομοσπονδιακό Εφετειακό Δικαστήριο των Η.Π.Α. απέρριψε την έφεση πέντε αφροαμερικανίδων γυναικών που είχαν απολυθεί από την εταιρεία *General Motors*, με το επιχείρημα ότι δεν πληρούσαν το ουδέτερο κριτήριο της αρχιότητας με το οποίο πραγματοποιούσε η παραπάνω εταιρεία τις απολύσεις. Θα πρέπει να υπογραμμιστεί εδώ ότι η αδυναμία αυτών των γυναικών να ανταποκριθούν σε αυτό το κριτήριο δεν οφειλόταν σε δικό τους σφάλμα. Οφειλόταν αποκλειστικά στην τακτική προσλήψεων της εταιρείας, η οποία απασχολούσε σε εξαιρετικές μόνο περιπτώσεις έγχρωμες γυναίκες. Προσλάμβανε, με άλλα λόγια, κατά κανόνα λευκές γυναίκες καθώς και έγχρωμους και λευκούς άνδρες. Εξαιτίας της παραπάνω τακτικής, το Εφετειακό Ομοσπονδιακό Δικαστήριο των Η.Π.Α. δεν μπόρεσε να χαρακτηρίσει την απόλυση των πέντε αφροαμερικανίδων γυναικών ως έμμεση διάκριση με βάση το φύλο ή τη φυλή, γιατί η συγκεκριμένη επιχείρηση δεν απασχολούσε ποσοστό γυναικών μικρότερο από αυτό των ανδρών, ούτε ποσοστό έγχρωμων ανδρών μικρότερο από εκείνο των λευκών ανδρών.

Η κριτική που άσκησε στην εν λόγω απόφαση η *Crenshaw* και η θεωρία για τη διαπλοκή των ταυτοτικών χαρακτηριστικών (*intersectionality*), που γεννήθηκε από την παραπάνω κριτική, είχαν μεγάλη απήχηση. Επηρέασαν την αμερικανική νομική επιστήμη και νομολογία²⁵, έδωσαν μια νέα στροφή στη φεμινιστική και τη φυλετική θεωρία και διεισέδυσαν σε κλάδους όπως η επιστημολογία, η κοινωνική ανθρωπολογία και η κοινωνική ψυχολογία. Στους κόλπους της φεμινιστικής θεωρίας, ειδικότερα, η επιστημονική συζήτηση για το στοιχείο της διαφορετικότητας, που είχε εισαγάγει ήδη ο ριζοσπαστικός φεμινισμός, πήρε έναν νέο προσανατολισμό, ο οποίος εκδηλώθηκε μέσα από τα ανατρεπτικά ρεύματα του μαύρου και του μετανεωτερικού φεμινισμού²⁶. Ανεξάρτητα όμως από την επιστημονική

²² Βλ. *Crenshaw*, ό.π., σ. 137-167.

²³ Βλ. *Crenshaw*, ό.π., σ. 137-167.

²⁴ Βλ. *De Graffenreid v. General Motors Assembly Division*, 413 F. Supp. 142 (US Federal Court of Appeal).

²⁵ Βλ. παρακ. III 1.2.

²⁶ Ενώ ο ριζοσπαστικός φεμινισμός υποστήριξε ότι οι γυναίκες είναι από πολλές απόψεις διαφορετικές, και μάλιστα ανώτερες, από τους άνδρες, ο μαύρος φεμινισμός επικεντρώθηκε, αφενός στις διαφορές που εμφανίζουν μεταξύ τους οι γυναίκες, ανάλογα με τη φυλή, την εθνοτική καταγωγή ή την τάξη από την οποία προέρχονται, και αφετέρου στους σύνθετους τρόπους με τους οποίους επενεργούν τα ταυτοτικά αυτά χαρακτηριστικά. Η ανάλυση αυτή οδηγήθηκε στα άκρα από τον μετανεωτερικό φεμινισμό. Συγκεκριμένα, επειδή η μετανεωτερική φιλοσοφία αμφισβήτησε τις αντιλήψεις του «κοινού νου» για τη φύση της γνώσης και τον κόσμο γύρω μας, υποστηρίζοντας ότι η πραγματικότητα δεν είναι κάτι που απλώς υπάρχει και περιμένει να το κατανοήσουμε, αλλά συνιστά

αυτή εξέλιξη, τα κοινωνικά και τα νομικά προβλήματα που γεννά η διαπλοκή των ταυτοτικών χαρακτηριστικών εξακολουθούν να απασχολούν ακόμη και σήμερα τους νομικούς των Η.Π.Α. και της Ευρώπης. Μένει να δούμε λοιπόν πως τα δίκαια ισότητας και μη διάκρισης που έχουν αναπτυχθεί στις μεγάλες νομικές παραδόσεις των δύο ηπείρων έχουν αντιμετωπίσει αυτά τα προβλήματα.

III. ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ, ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΥΠΕΡΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

A. Η αναγνώριση της έννοιας της πολλαπλής διάκρισης από τις έννομες τάξεις της αγγλοαμερικανικής νομικής παράδοσης

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Τα δίκαια της αγγλοαμερικανικής νομικής παράδοσης έχουν συμβάλει καθοριστικά στην ανάπτυξη του δικαίου μη διάκρισης²⁷. Πράγματι, όπως θα διαπιστωθεί στο πλαίσιο αυτής της μελέτης²⁸, θεμελιώδεις νομικές έννοιες αυτού του κλάδου διαμορφώθηκαν για πρώτη φορά από τη νομολογία και τη νομοθεσία των αγγλοαμερικανικών δικαίων, για να γίνουν στη συνέχεια αντικείμενο αποδοχής από άλλα δίκαια, είτε με δική τους πρωτοβουλία είτε μετά τη διαμεσολάβηση του νομοθετικού και νομολογιακού έργου διεθνών και υπερεθνικών οργανισμών.

Πολλοί εξάλλου είναι οι κοινωνικοοικονομικοί και οι νομικοί παράγοντες που έχουν συμβάλει στη διεθνή ακτινοβολία του αγγλοαμερικανικού δικαίου μη διάκρισης. Ένας πρώτος παράγοντας είναι η πολυμορφία που εμφάνιζαν από την αρχή της γένεσής τους οι αγγλοαμερικανικές κοινωνίες, όχι μόνο λόγω της έντονης παρουσίας αυτόχθονων πληθυσμών στο έδαφός τους, αλλά και εξαιτίας της ύπαρξης σε αυτές ενός μεγάλου σε αριθμό έγχρωμου πληθυσμού, που προερχόταν από προγενέστερους δούλους ή από μετανάστες πρώην αποικιών²⁹.

Η πολυμορφία βέβαια συναντάται και σε χώρες της Ηπειρωτικής Ευρώπης που είχαν παλαιότερα αποικίες. Χαρακτηριστικό εντούτοις της αγγλοαμερικανικής πολυμορφίας είναι η ανεκτικότητα απέναντι στο διαφορετικό, η οποία καλλιεργήθηκε μέσα από συγκεκριμένες μεταναστευτικές και μειονοτικές πολιτικές. Ενώ δηλαδή στις ευρωπαϊκές χώρες οι πολιτικές για τους μετανάστες και τις εθνοτικές μειονότητες είχαν ως σκοπό την αφομοίωσή τους από τις πολιτισμικές αξίες της πλειονότητας, αντίθετα στις αγγλοαμερικανικές χώρες οι παραπάνω πολιτικές επιδίωξαν είτε να δημιουργήσουν έναν κοινό πολιτισμό μέσα από την «αρμονική» ανάμειξη ποικίλων πολιτισμικών αξιών (*melting pot policies*)³⁰ είτε να προωθήσουν τη λεγόμενη «πολυπολιτισμική» προσέγγιση, η οποία αντιλαμβάνεται τις μειονότητες ως χωριστές κοινότητες με δικούς τους εκπροσώπους και δικά τους δικαιώματα (*multiculturalism*)³¹.

δημιούργημα της γλώσσας και του πολιτισμού, οι φεμινίστριες που εμπνεύστηκαν από τις αρχές του υποστήριξαν ότι το νόημα τού να είναι κανείς γυναίκα ή άνδρας δεν είναι ποτέ ορισμένο και ότι δεν υπάρχουν αντικειμενικά σωστές απαντήσεις για το θέμα αυτό. Βλ. *J. Butler*, Η αναταραχή του φύλου, ο φεμινισμός και η ανατροπή της ταυτότητας (ελλ. μτφρ. του έργου *Gender Trouble, Feminism and the Subversion of Identity*, υπό Γ. Καράμπελα), εκδ. Αλεξάνδρεια, Αθήνα, 2009.

²⁷ Βλ. *D. Schiek/L. Waddington/M. Bell*, A Comparative perspective on non-discrimination law, Introductory Chapter, εις των ιδίων, *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*, ό.π., σ. 14-17.

²⁸ Βλ. παρακ. III. 3.1.

²⁹ Βλ. *D. Schiek/L. Waddington/M. Bell*, A Comparative perspective on non-discrimination law, ό.π., σ. 15.

³⁰ Βλ. για τις πολιτικές ανάμειξης πολιτισμικών αξιών (*melting pot policies*) που αναπτύχθηκαν στις Η.Π.Α. *G. Ferréol/G. Jucquois*, *Dictionnaire de l'altérité et des relations interculturelles*, Armand Colin, Paris, 2003, σ. 205.

Ενώ εξάλλου στις ευρωπαϊκές χώρες τα επαναστατικά κινήματα της εργατικής τάξης οδήγησαν στη συνταγματική κατοχύρωση του κοινωνικού κράτους καθώς και στη διαμόρφωση της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας, στις αγγλοαμερικανικές χώρες το κίνημα χειραφέτησης ξεκίνησε από τη δράση των φυλετικών και των εθνοτικών μειονοτήτων που διεκδίκησαν την ουσιαστική ισότητα μέσα από αγώνες για την κατοχύρωση των αστικών δικαιωμάτων. Δεν είναι επομένως τυχαίο ότι το αγγλοαμερικανικό δίκαιο ισότητας επιτελεί πολύ συχνά λειτουργίες που εκπληρώνουν στις ευρωπαϊκές έννομες τάξεις το κοινωνικό δίκαιο και η προστατευτική εργατική νομοθεσία³².

Ένας σημαντικός τέλος παράγοντας που έχει συμβάλει στην ακτινοβολία του αγγλοαμερικανικού δικαίου μη διάκρισης είναι ο νομολογιακός του χαρακτήρας που το έχει προκίσει με πραγματισμό και ευελιξία και του έχει επιτρέψει να ανταποκρίνεται με επιτυχία στις ανάγκες των κοινωνιών που καλείται να εξυπηρετήσει.

2. Η.Π.Α.

Το δίκαιο ισότητας άρχισε να διαμορφώνεται στις Η.Π.Α. μετά το τέλος του εμφυλίου πολέμου³³. Κατά την περίοδο της ανασυγκρότησης συγκεκριμένα το Κογκρέσο υιοθέτησε τρεις σημαντικές συνταγματικές Προσθήκες, που συνέβαλαν καθοριστικά στην ανάπτυξη αυτού του δικαίου. Πρόκειται ειδικότερα για τη 13η Προσθήκη (1865), που κατάργησε τον θεσμό της δουλείας³⁴, για τη 14η Προσθήκη (1870)³⁵, που προσέδωσε στους πρώην σκλάβους την ιδιότητα του πολίτη και αναγνώρισε σε όλους τους πολίτες των Ηνωμένων Πολιτειών την ίση προστασία των νόμων. Και, τέλος, για τη 15η Προσθήκη (1870)³⁶, που αναγνώρισε το εκλογικό δικαίωμα σε όλους τους άνδρες Αμερικανούς πολίτες. Σε αντίθεση με τις προγενέστερες συνταγματικές Προσθήκες, οι οποίες δέσμευαν μόνο τα ομοσπονδιακά όργανα, οι νέες αυτές Προσθήκες απευθύνονταν άμεσα στις Πολιτείες και περιόριζαν τα κυριαρχικά δικαιώματά τους. Το μειονέκτημά τους όμως ήταν ότι δεν

³¹ Βλ. *W. Kymlicka*, *Multicultural Citizenship. A liberal theory of minorities rights*, Clarendon Press Oxford, 1995, του ίδιου, *Η πολιτική φιλοσοφία της εποχής μας* (μτφρ. Γ. Μολυβάς), Πόλις, Αθήνα, 2002, σ. 448 επ., *J. Basedow*, *Multiculturalism, globalization and the law of the open society*, RHD 2009, 715 επ.

³² Βλ. *C. L. Estlund*, *An American perspective on fundamental labour rights*, εις: *B. Hepple*, *Social and labour rights in a global context, International and comparative perspectives*, Cambridge University Press, 2002, σ. 192 επ.

³³ Βλ. *J. Schmith*, *La notion d'égalité dans la jurisprudence de la cour suprême des Etats-Unies d'Amérique*, R.I.D.C. 1987, 44 επ., *D.B. Oppenheimer*, *Sources of United States equality law: the view from 10.000 meters*, *European Anti-Discrimination Law Review* 2010, 19-30, *M. Selmi*, *Indirect discrimination: a Perspective from the United States*, εις: *T. Loenen/P. Rodrigues*, *Non-discrimination law: Comparative perspectives*, Martinus Nijhoff Publisher, 1999, σ. 213 επ., *K. Yoshino*, *The new equal protection*, *Harvard Law Review* 2011, 747 επ.

³⁴ Βλ. Amendment XIII (1865) Section 1: «Neither slavery nor involuntary servitude, except as a punishment for crime whereof the party shall have been duly convicted, shall exist within the United States, or any place subject to their jurisdiction». Section 2: «Congress shall have power to enforce this article by appropriate legislation».

³⁵ Βλ. Amendment XIV (1868) Section 1: «All persons born or naturalized in the United States, and subject to the jurisdiction thereof, are citizens of the United States and of the state wherein they reside. No state shall make or enforce any law which shall abridge the privileges or immunities of citizens of the United States; nor shall any state deprive any person of life, liberty, or property, without due process of law; nor deny to any person within its jurisdiction the equal protection of the laws». Section 2: «Representatives shall be apportioned among the several states according to their respective numbers, counting the whole number of persons in each state, excluding Indians not taxed. But when the right to vote at any election for the choice of electors for President and Vice President of the United States, Representatives in Congress, the executive and judicial officers of a state, or the members of the legislature thereof, is denied to any of the male inhabitants of such state, being twenty-one years of age, and citizens of the United States, or in any way abridged, except for participation in rebellion, or other crime, the basis of representation therein shall be reduced in the proportion which the number of such male citizens shall bear to the whole number of male citizens twenty-one years of age in such state».

³⁶ Βλ. Amendment XV (1870) Section 1: «The right of citizens of the United States to vote shall not be denied or abridged by the United States or by any state on account of race, color, or previous condition of servitude». Section 2: «The Congress shall have power to enforce this article by appropriate legislation».

δέσμευαν τους ιδιώτες. Το Κογκρέσο βέβαια προσπάθησε να δώσει λύση σε αυτό το πρόβλημα, θεσπίζοντας νόμους για τα αστικά δικαιώματα³⁷. Οι προσπάθειες εντούτοις αυτές απέτυχαν³⁸. Το Ανώτατο Ομοσπονδιακό Δικαστήριο (Α.Ο.Δ.), εξάλλου, ερμήνευσε περιοριστικά τη ρήτρα ισότητας που περιείχε η 14η Προσθήκη. Στην απόφαση *Plessy v. Ferguson*³⁹, συγκεκριμένα, έκρινε συνταγματικό έναν πολιτειακό νόμο που προέβλεπε τη μεταφορά λευκών και μαύρων πολιτών με χωριστά οχήματα τα οποία παρείχαν τόσο στους λευκούς όσο και στους μαύρους επιβάτες τις ίδιες ανέσεις. Η απόφαση αυτή δημιούργησε πολλές αντιδράσεις. Ανατράπηκε εντούτοις από το Α.Ο.Δ. εξήντα περίπου χρόνια αργότερα με την έκδοση της απόφασης *Brown v. Board of Education*⁴⁰, η οποία χαρακτήρισε κάθε πρακτική που επιβάλλει φυλετικό διαχωρισμό (segregation) φυλετική διάκριση αντίθετη προς το αμερικανικό Σύνταγμα.

Αν και η τελευταία αυτή απόφαση έδωσε μια σημαντική ώθηση στο αμερικανικό δίκαιο μη διάκρισης, οι αρχές που διατύπωσε δεν μπορούσαν να εφαρμοστούν στις ιδιωτικές σχέσεις, γιατί αφορούσαν στη 14η συνταγματική Προσθήκη, η οποία δέσμευε, όπως προαναφέρθηκε, μόνο τα ομοσπονδιακά και τα πολιτειακά όργανα. Για να διασφαλιστεί, επομένως, η οριζόντια εφαρμογή της αρχής της ισότητας στις Η.Π.Α., ήταν απαραίτητη η επέμβαση του νομοθέτη, η οποία πραγματοποιήθηκε με τον Νόμο για τα Αστικά Δικαιώματα (Civil Rights Act) του 1964⁴¹, που απαγόρευσε τρεις διακριτές περιπτώσεις διακρίσεων. Πρώτον, τις διακρίσεις με βάση τη φυλή, το χρώμα και την εθνοτική καταγωγή που επιβάλλονται από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς σε χώρους της δημόσιας σφαίρας, όπως τα θέατρα, τα ξενοδοχεία, τα εστιατόρια κ.ά. Δεύτερον, τις διακρίσεις με βάση τη φυλή, το χρώμα και την εθνοτική καταγωγή που πραγματοποιούν δημόσια εκπαιδευτικά ιδρύματα και δημόσιες οντότητες οι οποίες χρηματοδοτούνται από την ομοσπονδιακή κυβέρνηση. Και, τρίτον, τις διακρίσεις με βάση τη φυλή, το χρώμα, την εθνοτική καταγωγή και το φύλο που πραγματοποιούν εργοδότες οι οποίοι απασχολούν 15 τουλάχιστον εργαζομένους.

Το Α.Ο.Δ. και τα ομοσπονδιακά εφετεία ερμήνευσαν στην αρχή με ευρύτητα το Κεφάλαιο VII του παραπάνω νόμου που αφορά στην απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση. Ενέταξε έτσι στο πεδίο εφαρμογής αυτού του Κεφαλαίου τις έμμεσες διακρίσεις⁴², την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση με ή χωρίς περιουσιακό αντάλλαγμα⁴³, καθώς και τις συλλογικές αγωγές⁴⁴. Μεταγενέστερες εντούτοις αποφάσεις του Α.Ο.Δ. ανέτρεψαν τα νομολογιακά αυτά προηγούμενα, δημιουργώντας μια ένταση με το Κογκρέσο, το οποίο παρενέβη σε αρκετές περιπτώσεις για να ανατρέψει την περιοριστική νομολογία του Α.Ο.Δ.⁴⁵ Το Κογκρέσο εξάλλου συμπλήρωσε τα επόμενα χρόνια τον Νόμο για τα Αστικά Δικαιώματα του 1964 (Civil Rights Act 1964), που απαγόρευσε τις διακρίσεις με βάση την ηλικία⁴⁶, την αναπηρία⁴⁷, την εγκυμοσύνη⁴⁸, καθώς και τη βία σε βάρος των γυναικών⁴⁹.

³⁷ Βλ. Civil Rights Act 1866, 42 USC. §§ 1981 (1866), Civil Rights Act 1871, 42 USC. §§ 1983, 1985 (3), 1988 (1971), Civil Rights Act 1875, 18 Stat. 335 (1875).

³⁸ Βλ. *D.B. Oppenheimer*, Sources of United States Equality Law, ό.π., 19 επ.

³⁹ Βλ. *Plessy v. Ferguson*, 163 US 537 (1896).

⁴⁰ Βλ. *Brown v. Board of Education of Topeka*, Shawnee County, Kan, 347 U.S. 483, 495 (1954).

⁴¹ Βλ. Civil Rights Act 1964 [Pub.L.](#) 88-352, 78 [Stat.](#) 241.

⁴² Βλ. *Griggs v. Duke Power co*, 401 US 424 (1971). Βλ. επίσης για την απόφαση αυτή, *M. Selmi*, Indirect discrimination: a perspective from the United States, ό.π. σ. 213 επ.

⁴³ Βλ. *Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson*, 477, US 57, 64 (1986).

⁴⁴ Βλ. *Oatis v. Crown Zellerbach Corp.*, 398 F2d 496, 499 (5th Cir. 1968), *Bowe v. Collgate-Palmolive Co*, 416 F2d 711.

⁴⁵ Βλ. *D.B. Oppenheimer*, Sources of United States Equality Law, ό.π., 19 επ. (21).

⁴⁶ Βλ. π.χ. Age Discrimination in Employment Act, 1967, Lilly Ledbetter Fair Pay Act 2009.

⁴⁷ Βλ. Rehabilitation Act 1973, Education for All Handicapped Children Act 1975, Americans with Disabilities Act 1990.

⁴⁸ Βλ. Pregnancy Discrimination Act 1978.

⁴⁹ Βλ. Violence Against Woman Act 1994.

Η παραπάνω νομοθεσία πάντως δεν απαγόρευσε τις πολλαπλές διακρίσεις. Όπως διαπιστώθηκε εξάλλου με αφορμή την απόφαση *De Graffenreid*⁵⁰, η διατύπωση της συνταγματικής ρήτηρας ισότητας που προβλέπει η 14η συνταγματική Προσθήκη (1868), καθώς και του Κεφαλαίου VII του Ομοσπονδιακού Νόμου για τα Αστικά Δικαιώματα (Civil Right Act 1964), δεν επέτρεπε στα αμερικανικά δικαστήρια να λάβουν υπ' όψιν περισσότερους από έναν λόγους διάκρισης. Έτσι, στην απόφαση *Munford v. James T. Barnes & Co*⁵¹, που εκδόθηκε ένα έτος μετά την απόφαση *De Graffenreid*, το Ομοσπονδιακό Πρωτοδικείο (District Court) του Michigan χαρακτήρισε μία περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης λόγω φύλου και εθνοτικής καταγωγής ως άμεση διάκριση λόγω φύλου. Μια ανάλογη στάση κράτησαν τα αμερικανικά δικαστήρια και στην υπόθεση *Rogers v. American Airlines*⁵². Ήδη όμως από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 άρχισαν να αναγνωρίζουν ορισμένες περιπτώσεις πολλαπλής διάκρισης που οφείλονταν σε διαπλοκή των ταυτοτικών χαρακτηριστικών. Στην υπόθεση *Jefferies v. Harris City Commission*⁵³, για παράδειγμα, μία μαύρη γυναίκα που επιθυμούσε να υποβάλει υποψηφιότητα για να καταλάβει μία από τις δύο κενές θέσεις της επιχείρησης στην οποία εργαζόταν έμαθε μία ημέρα πριν καταθέσει τον φάκελό της ότι η θέση είχε δοθεί ανεπίσημα σε έναν από τους έγχρωμους συναδέλφους της. Στην επίμαχη θέση εργαζόταν παλιά ένας έγχρωμος άνδρας και μία λευκή γυναίκα. Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο, στο οποίο προσέφυγε η Jefferies, απέρριψε τον ισχυρισμό της ότι είχε υποστεί διάκριση με βάση το φύλο και την εθνοτική της καταγωγή. Αντίθετα, το 5ο Ομοσπονδιακό Εφετείο των Η.Π.Α. αναγνώρισε ότι η διακριτική μεταχείριση που είχε υποστεί το θύμα είχε τη μορφή μιας διαπλεκόμενης διάκρισης με βάση το φύλο και την εθνοτική καταγωγή. Το Δικαστήριο δέχτηκε συγκεκριμένα τον ισχυρισμό της ενάγουσας, σύμφωνα με τον οποίο ο εργοδότης δεν μπορεί να απεκδυθεί την ευθύνη του για διακριτική μεταχείριση σε βάρος των έγχρωμων γυναικών αποδεικνύοντας απλώς ότι δεν έχει κάνει διακρίσεις σε βάρος των μαύρων εργαζομένων και των εργαζομένων θηλυκού γένους της επιχείρησής του. Σύμφωνα με το Δικαστήριο, το γεγονός ότι η κατηγορία «μαύρη γυναίκα» δεν έχει αναγνωριστεί ως χωριστή ομάδα από το Κογκρέσο, δεν την αποκλείει από το προστατευτικό πεδίο του Κεφαλαίου VII του Ομοσπονδιακού Νόμου για τα Αστικά Δικαιώματα (Civil Rights Act 1964), γιατί ένας τέτοιος αποκλεισμός θα άφηνε χωρίς κυρώσεις τις πρακτικές δυσμενούς διακριτικής μεταχείρισης που ασκούνται σε βάρος των γυναικών αυτής της κατηγορίας⁵⁴.

Τα αμερικανικά δικαστήρια πάντως δίστασαν να προβούν σε μια ευρύτερη αναγνώριση του φαινομένου της διαπλοκής των ταυτοτικών χαρακτηριστικών, φοβούμενα ότι με τη στάση τους αυτή θα ωθούσαν τις διάφορες μειονότητες σε ακόμη περισσότερες

⁵⁰ Βλ. παραπ. υποσ. 24.

⁵¹ Βλ. *Munford v. James T. Barnes & Co.*, 441 F. Supp. 459, 465-66 (E.D. Mich. 1977), στην οποία αναφέρεται η *I. Solanke*, ό.π..

⁵² Βλ. *Rogers v. American Airlines*, 537 F. Supp. 229 (S.D.N.Y.1981). Στην υπόθεση αυτή το Ομοσπονδιακό Πρωτοδικείο της Νέας Υόρκης (District Court of N.Y.) απέρριψε αγωγή υπαλλήλου της American Airlines η οποία αξίωσε να χαρακτηριστεί ως έμμεση διάκριση λόγω φύλου και εθνοτικής καταγωγής η πολιτική της εταιρείας που απαγόρευε στις γυναίκες υπαλλήλους να εμφανίζονται στην εργασία με κόμμωση «ράστα», καθώς και το γεγονός ότι απολύθηκε επειδή αρνήθηκε να συμμορφωθεί με αυτή την πολιτική.

⁵³ Βλ. *Jefferies v. Harris City Community Action Association*, 615 F 2d 1025 (5th Cir. 1980).

⁵⁴ Βλ. *Jefferies v. Harris City Community Action Association*, ό.π., σκέψεις 23-24. Εξάλλου, το ίδιο σκεπτικό ακολούθησε και η απόφαση *Lam v. University of Hawaii*, 40 F. 3d 1551, 1561 (9th Cir. 1994) του 9ου Ομοσπονδιακού Εφετείου, η οποία έκανε δεκτή την έφεση μιας Βιετναμέζας γυναίκας, της Lam, ενάντια στην απόφαση κατώτερο δικαστηρίου το οποίο είχε απορρίψει την αγωγή της κατά των Νομικών Σχολών του Προγράμματος Νομικών Σπουδών της Ασίας και του Ειρηνικού (Law School's of Pacific Asian Legal Studies Program), στην οποία είχε ισχυριστεί ότι τα παραπάνω ιδρύματα είχαν ασκήσει σε βάρος της δυσμενή διακριτική μεταχείριση με βάση το φύλο, την ιθαγένεια και την εθνοτική καταγωγή, επειδή είχαν απορρίψει την αίτησή της για κατάληψη θέσης διευθυντού. Το εφετειακό δικαστήριο έκρινε λανθασμένη την αντιμετώπιση, που είχε επιφυλάξει το κατώτερο δικαστήριο στην αγωγή της Lam, επειδή της είχε ζητήσει να αποδείξει χωριστά τη σεξιστική και τη φυλετική διακριτική μεταχείριση που είχαν ασκηθεί σε βάρος της. Υπογράμμισε, μάλιστα, το εφετειακό δικαστήριο ότι η τακτική αυτή αγνοεί την ιδιαίτερη εμπειρία που βιώνει ένα πρόσωπο όταν τα ταυτοτικά χαρακτηριστικά του διαπλέκονται μεταξύ τους, δημιουργώντας ένα νέο λόγο διάκρισης.

διεκδικήσεις⁵⁵. Ο φόβος μάλιστα αυτός οδήγησε την αμερικανική νομολογία να δεχθεί ότι πολλαπλή διάκριση υπάρχει μόνον όταν διαπλέκονται ή συρρέουν δύο συγκεκριμένα ταυτοτικά χαρακτηριστικά: το φύλο και η φυλετική καταγωγή⁵⁶. Κατά την αντίληψη αυτή, η δυσμενής διακριτική μεταχείριση, που οφείλεται στη διαπλοκή περισσότερων από δύο ταυτοτικών χαρακτηριστικών, δεν συνιστά απαγορευμένη διάκριση κατά την έννοια του VII κεφαλαίου του Civil Rights Act 1964. Θα πρέπει πάντως να υπογραμμιστεί ότι η αντίληψη αυτή οδηγεί στο εξής παράδοξο: όσο διαφέρει κανείς από την πλειονότητα και κινδυνεύει να υποστεί διακρίσεις, τόσο λιγότερες είναι οι πιθανότητες να τύχει αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας.

Σε αντίθεση πάντως με τα αμερικανικά δικαστήρια, η Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), δηλαδή η ανεξάρτητη αρχή που εξασφαλίζει στις Η.Π.Α. τον εξωδικαστικό έλεγχο εφαρμογής του VII Κεφαλαίου του Civil Right Act 1964, δεν δίστασε να χαρακτηρίσει ως απαγορευμένη διάκριση τη διακριτική εκείνη μεταχείριση που οφείλεται στη διαπλοκή περισσότερων από δύο ταυτοτικών χαρακτηριστικών⁵⁷. Το εν λόγω όργανο έχει συμβάλει έτσι σημαντικά στις Η.Π.Α. στην αντιμετώπιση των πολλαπλών διακρίσεων.

3. Καναδάς

Εξάλλου, η διαπλοκή περισσότερων από δύο λόγων διάκρισης έχει αναγνωριστεί ως απαγορευμένη διάκριση σε άλλες χώρες της αγγλοαμερικανικής νομικής παράδοσης. Ο Καναδάς, για παράδειγμα, είναι μία από αυτές⁵⁸. Βασικό χαρακτηριστικό της ομοσπονδιακής αυτής χώρας δεν είναι μόνο το γεγονός ότι εμφανίζει, όπως και οι Η.Π.Α., μια έντονη πολυμορφία. Είναι επίσης ότι έχει προχωρήσει σημαντικά στο ζήτημα της προστασίας των μειονοτικών ομάδων, αφενός γιατί έχει κατοχυρώσει τις πολιτικές πολυπολιτισμικότητας στο Σύνταγμά της⁵⁹, και αφετέρου γιατί έχει υιοθετήσει μια ουσιαστική αντίληψη για την αρχή της ισότητας, συνδέοντας την αρχή αυτή όχι τόσο με την ιδέα της διανεμητικής δικαιοσύνης, όσο κυρίως με την αρχή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας⁶⁰.

⁵⁵ Βλ. *E. Britton*, Multiple Discrimination in USA, <http://www.suite101.com/content/multiple-discrimination-in-the-usa-a-45059>

⁵⁶ Βλ. *E. Britton*, ό.π.

⁵⁷ Βλ. EEOC Compliance Manual Race Discrimination, vol. II, § 15-IV, C, «Intersectional Discrimination» (19 avril 2006), <http://www.Eeoc.gov/policy/docs/race-color.html#IVC>.

⁵⁸ Βλ. για την αντιμετώπιση των πολλαπλών διακρίσεων στον Καναδά *Nitya Iyer*, Categorical Denials: Equality Rights and the Shaping of Social Identity, *Queen's L.J.* 19 (1993), 179, *D. Pothier*, Connecting Grounds of Discrimination to Real People's Real Experiences, *R.F.D.* 13 (2001), 37 επ., *European Commission*, Tackling Multiple Discrimination, ό.π. σ. 25, *Ontario Human Rights Commission*, An intersectional approach to discrimination, Addressing multiple grounds in human rights claims, http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/An_intersectional_approach_to_discrimination%3A_Addressig_multiple_grounds_in_human_rights_claims.pdf.

⁵⁹ Βλ. άρθρο 27 Καναδικού Χάρτη Δικαιωμάτων και Ελευθεριών (Canadian Charter of Rights and Freedoms), που προβλέπει ότι ο Χάρτης θα πρέπει να ερμηνεύεται κατά τρόπο που να συνάδει με τη διατήρηση και επαύξηση της πολυπολιτισμικής κληρονομιάς των Καναδών (This Charter shall be interpreted in a manner consistent with the preservation and enhancement of the multicultural heritage of Canadians).

⁶⁰ Βλ. *D. Proulx*, Le concept de dignité et son usage en contexte de discrimination: deux Chartes deux modèles, *Revue du Barreau* 61 (2001), 185 επ., *D. G. Réaume*, Discrimination and Dignity, *Louisiana Law Review* 63 (2001), 1 επ., *L. B. Tremblay*, Promoting and Combating Discrimination Through Affirmative Action: The Same Questioning the Canadian Substantive Equality Paradigm, *AJCL* 2012, 181 επ., *J.G. Small/E Grant*, Dignity, Discrimination and Context: New Directions in South African and Canadian Human Rights Law, *Human Rights Review* 6 (2005), 25 επ., *G. Moon*, From Equal Treatment: What lessons can Canadian Equality Law on Dignity and reasonable accommodation teach the UK, *European Human Rights Review* 2006, 695, επ., <http://www.edf.org.uk/news/Canada.pdf>, *G. Moon/R. Allen*, Dignity Discourse in Discrimination Law: A Better Route to Equality?, *European Human Rights Law Review* 2006, 610 επ.

Συγκεκριμένα, ο Καναδικός Χάρτης Δικαιωμάτων και Ελευθεριών (Κ.Χ.Δ.Ε.) (Canadian Charter of Rights and Freedoms) του 1982, που δεσμεύει, ως τμήμα του καναδικού Συντάγματος του 1867, κάθε νομοθεσία σε ομοσπονδιακό και επαρχιακό επίπεδο, περιέχει στο άρθρο 15 (1) μία ευέλικτη ρήτρα για τα δικαιώματα ισότητας, η οποία αναφέρει με ενδεικτικό τρόπο τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης⁶¹. Η διατύπωση αυτή επέτρεψε στα καναδικά δικαστήρια να αναγνωρίσουν νέους απαγορευμένους λόγους διάκρισης, καθώς και να δεχθούν αγωγές που βασίζονταν σε περισσότερους από έναν λόγους. Αντίθετα, ο Καναδικός Νόμος για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (Κ.Ν.Δ.Α.) (Canadian Human Rights Act) του 1985, ο οποίος δεσμεύει τα ομοσπονδιακά όργανα καθώς και ελεγχόμενους από την ομοσπονδιακή κυβέρνηση θεσμούς, όπως οι τράπεζες και οι αεροπορικές εταιρείες, απαγόρευσε στο άρθρο 3 (3) εκείνες μόνο τις διακρίσεις που βασίζονται σε συγκεκριμένους περιοριστικά καθορισμένους λόγους.

Η διατύπωση αυτή περιόρισε τη δυνατότητα των καναδικών δικαστηρίων να εξετάζουν υποθέσεις πολλαπλής διάκρισης. Οι δυσμενείς συνέπειες αυτού του περιορισμού φάνηκαν στην υπόθεση *Canada v. Mossop* του 1994⁶², όπου τέθηκε το ερώτημα τι είδους διάκριση είχε διαπράξει ένας εργοδότης ο οποίος είχε αρνηθεί να δώσει άδεια σε εργαζόμενο προκειμένου να παραστεί στην κηδεία του πατέρα του ομόφυλου συντρόφου του. Το Ανώτατο Δικαστήριο χαρακτήρισε την παραπάνω συμπεριφορά ως διάκριση με βάση τον σεξουαλικό προσανατολισμό, που δεν συνιστούσε την εποχή εκείνη απαγορευμένο λόγο διάκρισης με βάση το άρθρο 3 (3) Κ.Ν.Δ.Α. Παρέβλεψε έτσι το γεγονός ότι η επίμαχη αυτή συμπεριφορά συνιστούσε ταυτόχρονα και διάκριση με βάση την οικογενειακή κατάσταση. Η δικαστής *L'Heureux-Dubé*, αντίθετα, που συνέταξε την άποψη της μειοψηφίας, έλαβε υπ' όψιν το δεύτερο αυτό κριτήριο, χαρακτηρίζοντας την επίμαχη συμπεριφορά ως πολλαπλή διάκριση.

Η άποψη αυτή προκάλεσε μεγάλη αίσθηση. Έτσι, το 1997 ο νομοθέτης μεταρρύθμισε το άρθρο 3 (3) Κ.Ν.Δ.Α., προσθέτοντας μία νέα διάταξη, η οποία προβλέπει ότι μια πρακτική διακριτικής μεταχείρισης μπορεί να βασίζεται σε έναν ή περισσότερους απαγορευμένους λόγους ή να είναι αποτέλεσμα διαπλοκής αυτών των λόγων. Χάρη στη μεταρρύθμιση αυτή, τα καναδικά δικαστήρια μπόρεσαν να αντιμετωπίσουν με ικανοποιητικό τρόπο τις διακρίσεις που οφείλονται στη συρροή ή στη διαπλοκή περισσοτέρων λόγων διάκρισης. Μια ανάλογη στάση τήρησαν εξάλλου και οι επιτροπές που είναι επιφορτισμένες στον Καναδά με τον εξωδικαστικό έλεγχο εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης..

4. Ηνωμένο Βασίλειο

Αντίθετα, στο Ηνωμένο Βασίλειο η αναγνώριση των πολλαπλών διακρίσεων προσέκρουσε σε σοβαρά εμπόδια, γιατί το αγγλικό δίκαιο ισότητας διαμορφώθηκε σταδιακά και αποσπασματικά μέσω διάσπαρτων νομοθετικών κειμένων⁶³, όπως είναι ειδικότερα: οι

⁶¹ Βλ. άρθρο 15: (1) Every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability. Subsection (2) does not preclude any law, program or activity that has as its object the amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups including those that are disadvantaged because of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability. «For greater certainty, a discriminatory practice includes a practice based on one or more prohibited grounds of discrimination or on the effect of combination of prohibited grounds», Canadian Human Rights Act 1985, section 3.1.

⁶² Βλ. *Canada (Attorney General) v. Mossop*, [1993] 1 S.C.R. 554.

⁶³ Βλ. για την εξέλιξη του δικαίου μη διάκρισης του Ηνωμένου Βασιλείου και για τον τρόπο με τον οποίο το εν λόγω δίκαιο αντιμετώπισε τις πολλαπλές διακρίσεις *Hannett*, Equality at the intersection: The legislative and judicial failure to tackle multiple discrimination, Oxford Journal of Legal Studies 2003, 65 επ., *I. Solanke*, ό.π., *G. Moon*, Justice for the Whole Person: The UK's Partial Success Story, εις: *D. Schiek/A. Lawson*, European Union

Sex Discrimination Act 1975 και Race Relation Act 1976, που απαγόρευαν αντίστοιχα τις διακρίσεις με βάση το φύλο και τη φυλετική καταγωγή, ο Disability Discrimination Act 1995, που απαγόρευσε τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας, και, τέλος, οι Employment Equality (Sexual Orientation) Regulation 2003, Employment Equality (Religion or Belief Regulations) 2003 και Employment Equality (Age) Regulations 2003, που μετέφεραν στη βρετανική έννομη τάξη την Οδηγία 78/2000 για την ισότητα στην απασχόληση, ρυθμίζοντας τα προβλήματα που γεννούν οι διακρίσεις με βάση τη θρησκεία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ηλικία⁶⁴.

Στον κατακερματισμό του βρετανικού δικαίου μη διάκρισης συνέβαλε και το γεγονός ότι οι παραπάνω νόμοι είχαν ιδρύσει τρεις διακριτές ανεξάρτητες αρχές⁶⁵, κάθε μία από τις οποίες ήταν επιφορτισμένη να εξετάζει διακρίσεις που οφείλονταν σε έναν από τους τρεις παρακάτω λόγους: το φύλο, τη φυλετική καταγωγή και την αναπηρία, όχι όμως και στη συρροή ή τη διαπλοκή αυτών των λόγων⁶⁶.

Εμπόδια, τέλος, στη νομική αντιμετώπιση των πολλαπλών διακρίσεων έβαζαν και οι δικηγόροι, οι οποίοι συμβούλευαν τα θύματα να βασίζονται στην αγωγή τους σε ένα μόνον από τους διαπλεκόμενους λόγους διάκρισης⁶⁷. Θεωρητικά βέβαια τα θύματα μπορούσαν να βασίσουν την αγωγή τους σε δύο διαφορετικούς νόμους περί μη διάκρισης. Σύμφωνα όμως με την πάγια νομολογία των αγγλικών δικαστηρίων, κάθε βάση αγωγής θα έπρεπε να αποδειχθεί χωριστά⁶⁸. Έτσι, σε περίπτωση διάκρισης με βάση το φύλο, το θύμα όφειλε να επικαλεστεί ως συγκρίσιμη κατάσταση εκείνη ενός άνδρα ο οποίος ήταν ή θα μπορούσε να είναι αντικείμενο ευνοϊκότερης μεταχείρισης, ενώ στην περίπτωση διάκρισης με βάση τη φυλετική καταγωγή θα έπρεπε να επικαλεστεί ως συγκριτικό στοιχείο τη μεταχείριση που είχε υποστεί ένα λευκό άτομο. Υπάρχουν βέβαια περιπτώσεις στις οποίες τα αγγλικά δικαστήρια έλαβαν υπ' όψιν δύο λόγους διάκρισης⁶⁹. Ωστόσο, στην υπόθεση *Bahl v. Law Society*, που αφορούσε τη μη προαγωγή μιας έγχρωμης γυναίκας λόγω του φύλου και της φυλετικής της καταγωγής, το Employment Appeal Tribunal⁷⁰ έκρινε ότι, μολονότι κατά την αντίληψη της προσφεύγουσας οι δύο λόγοι διάκρισης ήταν στενά συνδεδεμένοι μεταξύ τους, ο κάθε λόγος θα έπρεπε να αποδειχθεί χωριστά.

Τα τελευταία χρόνια πάντως το δίκαιο μη διάκρισης του Ηνωμένου Βασιλείου έχει υποστεί σημαντικές μεταρρυθμίσεις που ευνοούν την αντιμετώπιση των πολλαπλών διακρίσεων. Ήδη ο Equality Act 2006 ενοποίησε τις τρεις ανεξάρτητες αρχές, δημιουργώντας ένα ενιαίο εξωδικαστικό όργανο ελέγχου στον τομέα της ισότητας, την Equality and Human Rights Commission. Ο Human Rights Act 1998, εξάλλου, που ενσωμάτωσε στην αγγλική έννομη τάξη την Ε.Σ.Δ.Α., είχε εισαγάγει ήδη στο άρθρο 14 μία ενιαία ρήτρα περί ισότητας, η οποία ρυθμίζει με ενδεικτικό τρόπο τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης, αφήνοντας στον δικαστή την ευχέρεια να δημιουργήσει νέους τέτοιους λόγους. Ο Equality Act 2010, τέλος, ο οποίος ολοκλήρωσε την ενοποίηση του αγγλικού δικαίου μη διάκρισης, απαγόρευσε ρητά τις πολλαπλές διακρίσεις⁷¹. Σύμφωνα με ρητή

non-discrimination law and intersectionality, ό.π., σ. 157 επ.

⁶⁴ Πρόκειται ειδικότερα για τους: Employment Equality (Sexual Orientation) Regulation 2003, Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 και για τον Employment Equality (Age) Regulations 2003.

⁶⁵ Πρόκειται ειδικότερα για την Commission for Racial Equality, την Equal Opportunities Commission και για τη Disability Rights Commission.

⁶⁶ Βλ. *S. Hannett*, Equality at the intersection: The legislative and judicial failure to tackle multiple Discrimination, ό.π., 65 επ.

⁶⁷ Βλ. European Commission, Tackling multiple discrimination. Practices, policies and laws, Brussels, September 2007.

⁶⁸ Βλ. *S. Hannett*, Equality at the intersection: The legislative and judicial failure to tackle multiple discrimination, ό.π., 65 επ.

⁶⁹ Βλ. για τη νομολογία αυτή *S. Hannett*, Equality at the intersection ό.π., 65 επ., *I. Solanke*, Putting race and gender together: A new approach to intersectionality, The Modern Law Review 2009, 723 επ.

⁷⁰ Βλ. *Bahl v. The Law Society* and others, [2004] IRLR 799 CA.

⁷¹ Βλ. *B. Hepple*, The New Single Equality Act in Britain, The Equal Rights Review 2010, 11 επ.

διάταξη αυτού του νόμου, «Ένα πρόσωπο, ο (Α) τηρεί διακριτική συμπεριφορά κατά του Β αν, εξαιτίας του συνδυασμού δύο προστατευόμενων χαρακτηριστικών, ο Α μεταχειρίζεται τον Β λιγότερο ευνοϊκά απ' ό,τι μεταχειρίζεται ή θα μεταχειριζόταν ένα πρόσωπο που δεν φέρει κανένα από αυτά τα χαρακτηριστικά»⁷².

Το πλεονέκτημα αυτής της ρύθμισης βρίσκεται στο γεγονός ότι απαλλάσσει το θύμα από την υποχρέωση να αποδείξει χωριστά τους δύο λόγους διάκρισης στους οποίους έχει βασίσει την αγωγή του⁷³. Σύμφωνα ωστόσο με την 4η υποενότητα της ίδιας διάταξης, η αγωγή πολλαπλής διάκρισης θα απορριφθεί αν ο δράστης αποδείξει, επικαλούμενος ρύθμιση του Equality Act 2010 ή άλλου νόμου, ότι η διακριτική μεταχείριση που άσκησε σε βάρος του θύματος δεν συνιστά παράνομη άμεση διάκριση με βάση ένα ή δύο χαρακτηριστικά του τελευταίου⁷⁴. Έτσι, αν μια διάταξη του Equality Act 2010 ή κάποιου άλλου αγγλικού νόμου προβλέπει εξαιρέσεις από την αρχή της μη διάκρισης σε σχέση με οποιονδήποτε από τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης που αποτέλεσαν τη βάση της αγωγής του θύματος, η εν λόγω αγωγή θα απορριφθεί.

B. Η διείσδυση της έννοιας στο διεθνές δίκαιο και το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

1. Οι πολλαπλές διακρίσεις στο δίκαιο του Ο.Η.Ε.

Σημαντική θέση κατέχει εξάλλου η έννοια της πολλαπλής διάκρισης στο διεθνές δίκαιο, και ειδικότερα στα διεθνή κείμενα του Ο.Η.Ε. για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Η πλειονότητα βέβαια αυτών των κειμένων δεν απαγορεύει ρητά τη σύνθετη αυτή μορφή διάκρισης. Τα τελευταία χρόνια όμως έχει γίνει μια προσπάθεια να ενταχθεί ερμηνευτικά η εν λόγω μορφή στην προστατευτική εμβέλεια αυτών των κειμένων⁷⁵.

Καθοριστική συμβολή στην κατεύθυνση αυτή είχε η Παγκόσμια Συνδιάσκεψη για τη γυναίκα, που πραγματοποιήθηκε στο Πεκίνο το 1995. Στο πλαίσιο αυτής της Συνδιάσκεψης, υπογραμμίστηκε, μεταξύ άλλων, ότι η ηλικία, η αναπηρία, η κοινωνικοοικονομική θέση καθώς και η συμμετοχή σε φυλετικές ή εθνοτικές ομάδες μπορούν να θέσουν σοβαρά εμπόδια στις γυναίκες⁷⁶.

Το 2000 μάλιστα η Επιτροπή, που είναι επιφορτισμένη με τον έλεγχο εφαρμογής της Διεθνούς Συμβάσεως για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Φυλετικής Διάκρισης (CERD), υιοθέτησε μία γενική σύσταση για τις έμφυλες διαστάσεις της φυλετικής ισότητας, στην οποία κάλεσε τα κράτη που έχουν κυρώσει το διεθνές αυτό κείμενο να συντάξουν εκθέσεις σχετικές με αυτό το θέμα⁷⁷. Εξετάζοντας λίγο αργότερα την έκθεση της Αυστρίας, το διεθνές αυτό όργανο διευκρίνισε ότι η διαπλοκή φυλής και κοινωνικού φύλου συνιστά ένα μόνον από τα παραδείγματα πολλαπλής διάκρισης που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της

⁷² Βλ. Equality Act 2010, 2 (14) 1 «[A person (A) discriminates against another (B) if, because of a combination of two relevant protected characteristics, A treats B less favorably than A treats or would treat a person who does not share either of those characteristics]».

⁷³ Βλ. Equality Act 2010, 2 (14) 3 «For the purposes of establishing a contravention of this Act by virtue of subsection (1), B need not show that A's treatment of B is direct discrimination because of each of the characteristics in the combination (taken separately)».

⁷⁴ Βλ. Equality Act 2010, 2 (14) 4 «But B cannot establish a contravention of this Act by virtue of subsection (1) if, in reliance on another provision of this Act or any other enactment, A shows that A's treatment of B is not direct discrimination because of either or both of the characteristics in the combination».

⁷⁵ Βλ. *Makkonen*, Multiple, compound and intersectional discrimination, ό.π., σ. 37 επ.

⁷⁶ Βλ. Fourth World Congress on Women, Beijing Declaration and Platform Action, 15 September 1995, A/CONF, 17/20 (1995), A/CONF, 177/20/Add. 1 (1995).

⁷⁷ Βλ. BCERD, General Comment 25 on Gender Related Dimensions of Racial Discrimination, in Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies, U.N. Doc.HRI/GEN/1/Rev.6, 2003.

παραπάνω Διεθνούς Συμβάσεως⁷⁸. Σημαντικές αναφορές στα ζητήματα πολλαπλής διάκρισης εμπεριέχουν επίσης οι γενικές συστάσεις και οι συμπερασματικές παρατηρήσεις της Επιτροπής που είναι επιφορτισμένη με τον έλεγχο εφαρμογής της Διεθνούς Συμβάσεως του Ο.Η.Ε. για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών (CEDAW)⁷⁹.

Στο προοίμιο, τέλος, της Διεθνούς Συμβάσεως του Ο.Η.Ε. για τα άτομα με αναπηρία⁸⁰ εκφράζεται η ανησυχία για τις δυσχερείς συνθήκες που αντιμετωπίζουν τα άτομα αυτά, επειδή υπόκεινται σε πολλαπλές ή βεβαρυνμένες μορφές διάκρισης λόγω φυλής, χρώματος, φύλου, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικής ή άλλης πεποιθήσης, εθνικής, γηγενούς ή κοινωνικής καταγωγής, περιουσίας, γέννησης, ηλικίας ή άλλης κοινωνικής κατάστασης. Πέρα όμως από τη μη δεσμευτική αυτή ρύθμιση, η παραπάνω Διεθνής Σύμβαση περιέχει στα άρθρα 6 και 7 μια ρητή απαγόρευση των πολλαπλών διακρίσεων, που αφορούν αντίστοιχα τις γυναίκες και τα παιδιά με αναπηρία. Στο άρθρο 16, εξάλλου, προβλέπει ότι τα κράτη-μέλη οφείλουν να εξασφαλίσουν στα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες ειδικές μορφές βοήθειας που να είναι φιλικές προς το φύλο και την ηλικία.

2. *Η έμμεση αναγνώριση της πολλαπλής διάκρισης από τη νομοθεσία της Ε.Ε.*

Η Ε.Ε. επίσης δεν διαθέτει δεσμευτικό νομικό ορισμό για την έννοια της πολλαπλής διάκρισης. Αναφέρει εντούτοις αυτή την έννοια σε μη δεσμευτικά κείμενά της που ρυθμίζουν τις πολιτικές για την υλοποίηση της αρχής της μη διάκρισης⁸¹. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξάλλου έχει εκπονήσει τα τελευταία χρόνια δύο σημαντικές μελέτες για τα νομικά προβλήματα που γεννούν οι πολλαπλές διακρίσεις.

Όπως έχει επισημανθεί σε αυτές τις μελέτες, το δεσμευτικό δίκαιο της Ε.Ε. που ρυθμίζει τις αρχές της ισότητας και μη διάκρισης δεν μπορεί να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αυτές τις διακρίσεις για τρεις βασικά λόγους. Πρώτον, γιατί είναι κατατεταγμένο σε τρεις κατηγορίες κειμένων, εκ των οποίων η πρώτη περιλαμβάνει την Οδηγία 43/2000/Ε.Κ. για τη φυλετική ισότητα, που ρυθμίζει τις διακρίσεις με βάση τη φυλετική ή την εθνοτική καταγωγή. Η δεύτερη περιλαμβάνει την Οδηγία 78/2000/Ε.Κ. για την ισότητα στην απασχόληση, που ρυθμίζει τις διακρίσεις με βάση τη θρησκεία, τις πεποιθήσεις, την ηλικία, και τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Και η τρίτη περιλαμβάνει τις Οδηγίες 2002/73/Ε.Κ. και 2004/113, που ρυθμίζουν αντίστοιχα την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την ισότητα των φύλων στα αγαθά και τις υπηρεσίες.

Ο δεύτερος λόγος που εμποδίζει το δίκαιο ισότητας της Ε.Ε. να αντιμετωπίσει τις πολλαπλές διακρίσεις είναι το διαφοροποιημένο ουσιαστικό πεδίο εφαρμογής των Οδηγιών που το συνθέτουν. Ενώ δηλαδή η Οδηγία 78/2000 για την ισότητα στην απασχόληση εφαρμόζεται μόνο στους τομείς της εργασίας και της επαγγελματικής εκπαίδευσης, η Οδηγία 43/2000 για τη φυλετική ισότητα εφαρμόζεται επιπλέον και στους τομείς των αγαθών, των

⁷⁸ Βλ. CERD, Concluding Observations: Austria (21.3.2002) par. 9.

⁷⁹ Βλ. παραδείγματα τέτοιων αναφορών CEDAW, General Recommendation 18 on Disabled Women/ General Recommendation no 24 on Women and Health, Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies, εις U.N. Doc HRI/GRN/1/ Rev. 6, 2003 <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm#recom23>.

⁸⁰ Βλ. Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, ΕΕ L 23/37/27.1.2010.

⁸¹ Έτσι, στην αιτιολογική σκέψη 4 της Απόφασης του Συμβουλίου του 2000, για το πρόγραμμα δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κατά των διακρίσεων, προβλέπεται, μεταξύ άλλων, ότι η ισότητα ανδρών και γυναικών προϋποθέτει την υιοθέτηση μέτρων για την καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων. Στην αιτιολογική σκέψη 5 του ίδιου κειμένου αναφέρεται επίσης ότι οι νέες πολιτικές κατά των διακρίσεων περιλαμβάνουν την καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων ενώ σε πιο πρόσφατη ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφέρεται ως στόχος η ίδρυση νέων μικρότερης εμβέλειας Μ.Κ.Ο. που θα αντιπροσωπεύουν τις μειονοτικές ομάδες που γεννώνται από τη διαπλοκή των ταυτοτικών χαρακτηριστικών. Απόφαση 2000/750/Ε.Κ. του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000 για την καταπολέμηση των διακρίσεων, 2001-2006, ΕΕ L 303/ 2.12.2000, σ. 23-28.

υπηρεσιών και της εκπαίδευσης. Έτσι, τα γηραιά μέλη μιας εθνοτικής ομάδας που έχουν υποστεί πολλαπλή διάκριση στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης δεν θα μπορέσουν να βασιστούν στις Οδηγίες αυτές για να ασκήσουν αγωγή πολλαπλής διάκρισης με βάση την ηλικία και την εθνοτική καταγωγή. Τα εν λόγω πρόσωπα θα μπορέσουν βέβαια να βασιστούν στις Οδηγίες αυτές για να ασκήσουν αγωγή δυσμενούς διάκρισης με βάση την εθνοτική καταγωγή. Η εν λόγω αγωγή όμως κινδυνεύει να απορριφθεί, αν αποδειχθεί ότι τα νεότερα μέλη της ίδιας εθνοτικής ομάδας δεν έχουν υποστεί διακρίσεις στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης.

Ο τρίτος λόγος που προκαλεί την αδυναμία του δικαίου ισότητας της Ε.Ε. να αντιμετωπίσει τις πολλαπλές διακρίσεις έχει τις ρίζες του στον τρόπο με τον οποίο το δίκαιο αυτό ρυθμίζει τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης. Σε αντίθεση δηλαδή με άλλα διεθνή κείμενα που αναφέρουν με ενδεικτικό τρόπο αυτούς τους λόγους, το άρθρο 19 Σ.Λ.Ε.Ε. και οι Οδηγίες 43/2000 και 78/2000 απαριθμούν τους λόγους αυτούς περιοριστικά, στερώντας από το Δ.Ε.Ε. τη δυνατότητα να αναγνωρίσει νέους τέτοιους λόγους⁸². Το Δ.Ε.Ε. βέβαια μπορεί να λάβει υπ' όψιν δύο ή περισσότερους λόγους διάκρισης, επικαλούμενο το γεγονός ότι τόσο η Οδηγία 2000/43 για τη φυλετική ισότητα όσο και η Οδηγία 2000/78 για την ισότητα στην απασχόληση προβλέπουν ρητά στα προοίμιά τους ότι το ενωσιακό δίκαιο απαγορεύει παραδοσιακά τις έμφυλες διακρίσεις και ότι οι γυναίκες είναι συχνά θύματα πολλαπλών διακρίσεων⁸³. Σύμφωνα με μία τελεολογική ερμηνεία που έχει υποστηριχθεί τελευταία, το γεγονός ότι οι δύο αυτές Οδηγίες αναφέρουν ρητά στα προοίμιά τους το φύλο, αποτελεί ένδειξη ότι έχουν ως σκοπό να λειτουργήσουν σε συνδυασμό με τις Οδηγίες της Ε.Ε. που απαγορεύουν τις διακρίσεις με βάση το φύλο⁸⁴. Ενώ όμως η ερμηνεία αυτή έχει βρει αρκετούς οπαδούς στους κόλπους της θεωρίας, το Δ.Ε.Ε. δεν την έχει ενστερνιστεί μέχρι στιγμής. Έτσι, παρ' όλο που έχει έρθει επανειλημμένα αντιμέτωπο με υποθέσεις πολλαπλής διάκρισης, έχει προτιμήσει να αντιμετωπίσει τις υποθέσεις αυτές με βάση έναν και μόνο λόγο⁸⁵.

Το δίκαιο ισότητας της Ε.Ε. πάντως μπορεί να συμβάλει με έμμεσο τρόπο στην αντιμετώπιση των πολλαπλών διακρίσεων. Έχει υποστηριχθεί συγκεκριμένα ότι επειδή οι Οδηγίες 43/2000 και 78/2000 αναφέρουν ρητά στο κείμενό τους την αρχή της ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου (*Mainstreaming*)⁸⁶, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει υποχρέωση να αναφέρει τις έμφυλες επιπτώσεις των δύο αυτών κειμένων στις εκθέσεις που συντάσσει για τον τρόπο εφαρμογής τους από τα κράτη-μέλη⁸⁷. Μέχρι στιγμής όμως η έλλειψη επαρκούς πληροφόρησης έχει εμποδίσει την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να εκπληρώσει με ικανοποιητικό τρόπο την υποχρέωσή της αυτή⁸⁸.

Το γεγονός πάντως ότι το θετικό δίκαιο ισότητας της Ε.Ε. δεν έχει αναγνωρίσει μέχρι στιγμής τις πολλαπλές διακρίσεις, δεν σημαίνει ότι δεν μπορεί να το κάνει στο μέλλον. Ήδη τον Απρίλιο του 2009 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο πρότεινε μια σειρά τροπολογιών όσον αφορά την πρόταση Οδηγίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την καθιέρωση της αρχής

⁸² Βλ. Δ.Ε.Ε., Απόφαση C-1305, *Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA*, [2006] Συλλογή I-6467, η οποία δέχτηκε ότι το άρθρο 13 Συνθ.Ε.Κ. (τόρα άρθρο 19 Συνθ.Λ.Ε.Ε.) απαριθμεί με εξαντλητικό τρόπο τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης.

⁸³ Βλ. αιτιολογική σκέψη 14 Οδηγίας 2000/43 και αιτιολογική σκέψη 8 Οδηγίας 2000/78.

⁸⁴ Βλ. *D. Schiek*, Broadening the scope and norms of EU gender equality law: towards a multidimensional conception of equality law, *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 2005, 427-566 (565), *G. Moon*, Multiple Discrimination-problems compounded or solutions found?, ό.π., σ. 9.

⁸⁵ Βλ. για μια αναλυτική παρουσίαση της νομολογίας του Δ.Ε.Ε. *S. Burri/D. Schiek*, Multiple discrimination in EU law, ό.π., υποσ. σ. 7-8.

⁸⁶ Η αρχή της ενσωμάτωσης ή αλλιώς αρχή του *mainstreaming* προβλεπόταν από το άρθρο 3 (2) Συνθ.Ε.Κ., που έχει γίνει άρθρο 8 Συνθ.Λ.Ε.Ε.

⁸⁷ Βλ. άρθρο 17 (2) Οδηγίας 2000/43 για τη φυλετική ισότητα και άρθρο 19 (2) Οδηγίας 2000/78 για την ισότητα στην απασχόληση.

⁸⁸ Βλ. *D. Schiek/J. Mulder*, Intersectionality in EU law: A critical-re-appraisal, εις: *D. Schiek/A. Lawsson* (ed.), *European Union non-discrimination law and intersectionality*, ό.π., σ. 258 επ.

της μη διάκρισης στους τομείς των αγαθών και των υπηρεσιών⁸⁹ οι οποίες αφορούν τις πολλαπλές διακρίσεις⁹⁰. Η παραπάνω πρόταση βέβαια δεν έχει προχωρήσει μέχρι στιγμής. Η ενσωμάτωση όμως στο κείμενό της των τροπολογιών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου θα επιτρέψει στην έννοια της πολλαπλής διάκρισης να διεισδύσει στις έννομες τάξεις της ευρωπαϊκής νομικής παράδοσης, που την αγνοούσαν μέχρι πρόσφατα εντελώς.

Γ. Οι πολλαπλές διακρίσεις στις έννομες τάξεις της Ηπειρωτικής Ευρώπης

1. Εισαγωγικά

Η μεταφύτευση, βέβαια, μέσω του δικαίου της Ε.Ε., νομικών εννοιών της αγγλοαμερικανικής νομικής παράδοσης στις ευρωπαϊκές έννομες τάξεις δεν αποτελεί ένα νέο φαινόμενο. Συνιστά αντίθετα μια παλιά πρακτική που συναντάται σε διάφορους τομείς του δικαίου⁹¹. Ανάμεσα στους τομείς αυτούς το δίκαιο της μη διάκρισης έχει μια εξέχουσα θέση⁹². Πράγματι, επειδή η πλειονότητα των εννόμων τάξεων της Ηπειρωτικής Ευρώπης είχε κατοχυρώσει από νωρίς σε συνταγματικό επίπεδο την αρχή της ισότητας και είχε ρυθμίσει με κανόνες κατ' εξοχήν ποινικού δικαίου ορισμένες μόνο παραβιάσεις της που προκαλούνται από πρόθεση, δεν ήταν πάντοτε σε θέση να αντιμετωπίσει τις ακούσιες προσβολές της που προκύπτουν από τη λειτουργία του όλου συστήματος, ούτε να υλοποιήσει ευρύτερους δικαιολογικούς στόχους, όπως η ισότητα στην πράξη και η πολιτική των ίσων ευκαιριών⁹³. Εμπόδιο εξάλλου στην αναγνώριση των συλλογικών διαστάσεων της αρχής της ισότητας από τα δίκαια της Ηπειρωτικής Ευρώπης αποτέλεσε και η ρεπουμπλικανική αντίληψη για την ιδιότητα του πολίτη, που επικράτησε κυρίως στη Γαλλία και εκφράστηκε μέσα από αφομοιωτικές μεταναστευτικές πολιτικές που αρνούνται την αναγνώριση των εθνοτικών και των θρησκευτικών μειονοτήτων στη δημόσια σφαίρα⁹⁴. Για να ξεπεραστούν αυτά τα εμπόδια, κρίθηκε απαραίτητο να μεταφυτευτούν στα εν λόγω δίκαια, μέσω της ενωσιακής νομοθεσίας και νομολογίας, ορισμένες αγγλοαμερικανικής προέλευσης νομικές

⁸⁹ COM (2008) 426.

⁹⁰ P_6TA (2009)0211. Σύμφωνα, συγκεκριμένα, με τη νέα διατύπωση του άρθρου 1 της Οδηγίας που πρότεινε το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, « 1. Η παρούσα Οδηγία θεσπίζει πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένων των πολλαπλών διακρίσεων, λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, με στόχο την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη σε τομείς άλλους από τους τομείς της απασχόλησης και της εργασίας. 2. Συντρέχει πολλαπλή διάκριση όταν η διάκριση βασίζεται: α) σε οιονδήποτε συνδυασμό θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, ή β) σε ένα ή περισσότερους από τους λόγους που σημειώνονται στην παράγραφο 1, καθώς και σε ένα ή περισσότερους από τους εξής λόγους: i) φύλο (εφόσον η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 2004/113/Ε.Κ., καθώς και της παρούσας Οδηγίας). ii) φυλετική ή εθνοτική καταγωγή (εφόσον η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/43/Ε.Κ., καθώς και της παρούσας Οδηγίας), ή iii) ιθαγένεια (εφόσον η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 12 της συνθήκης Ε.Κ.). 3. Για τους σκοπούς της παρούσας Οδηγίας, οι πολλαπλές διακρίσεις και οι πολλαπλοί λόγοι διάκρισης ορίζονται βάσει των ανωτέρω».

⁹¹ Βλ. γενικά για το φαινόμενο των δικαιογενών μεταφυτεύσεων και τις σχετικές θεωρίες *M. Graziadei*, Comparative law as the study transplants and receptions, εις: *M. Reimann/R. Zimmermann*, The Oxford Handbook of Comparative Law, Part II, σ. 441 επ., *E. Μουσταΐρα*, Σταθμοί στην πορεία του συγκριτικού δικαίου. Θέσεις και αντιθέσεις, 2003, σ. 95 επ. Βλ. για τον ρόλο της μεταφύτευσης στον ευρωπαϊκό νομικό χώρο του ιδιωτικού δικαίου *J. Smits*, The making of European Private Law, Toward a jus commune Europeum as a mixed legal system, Intersentia, 2002. Βλ., τέλος, για τη μεταφύτευση και τον συγκριτισμό στον χώρο των θεμελιωδών δικαιωμάτων *E. Örüci*, Judicial comparativism in human rights cases, UKNCCL 2003.

⁹² Βλ. για το θέμα αυτό *D. Schiek/L. Waddington/M. Bell*, A Comparative perspective on non-discrimination law, Introductory Chapter, εις των ίδιων, Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law, ό.π., σ. 1-32.

⁹³ Βλ. *D. Schiek/L. Waddington/M. Bell*, A Comparative perspective on non-discrimination law, ό.π., σ. 17-21.

⁹⁴ Βλ. *D. Schiek/L. Waddington/M. Bell*, ό.π., σ. 17-21, (20), *Ph. Martin*, La discrimination multiple, un concept insaisissable par le droit du travail? Un point de vue français et comparatif, ό.π., 585 επ.

έννοιες, όπως αυτές των εμμέσων διακρίσεων, της παρενόχλησης, των εύλογων προσαρμογών και των θετικών δράσεων. Η έννοια της πολλαπλής διάκρισης βέβαια δεν έχει γίνει αντικείμενο μεταφύτευσης μέσω του ενωσιακού δικαίου. Το γεγονός εντούτοις αυτό δεν έχει εμποδίσει ορισμένες ευρωπαϊκές έννομες τάξεις να αποδεχθούν αυτή την έννοια.

2. *Η αποσπασματική αναγνώριση της πολλαπλής διάκρισης από νομοθεσίες ευρωπαϊκών χωρών*

Η αυστριακή, η γερμανική, η ιταλική, η πολωνική και η ρουμανική νομοθεσία, για παράδειγμα, έχουν αναγνωρίσει ότι η δυσμενής διακριτική μεταχείριση μπορεί να οφείλεται σε περισσότερους από έναν απαγορευμένους λόγους⁹⁵. Η αυστριακή νομοθεσία έχει προβλέψει επίσης ότι κατά τον υπολογισμό του ύψους της αποζημίωσης που οφείλεται στα πρόσωπα που έχουν υποστεί μια δυσμενή διακριτική μεταχείριση, ο εφαρμοστής του δικαίου οφείλει να λάβει υπ' όψιν το γεγονός ότι η μεταχείριση αυτή μπορεί να οφείλεται στη συνδρομή περισσότερων απαγορευμένων λόγων διάκρισης⁹⁶. Μια ανάλογη ρύθμιση συναντά κανείς και στην ιταλική και τη ρουμανική νομοθεσία⁹⁷. Στη Γερμανία εξάλλου ο Γενικός Νόμος Ίσης Μεταχείρισης [*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (AGG) 2006]⁹⁸ προβλέπει ότι σε περίπτωση άνισης μεταχείρισης που οφείλεται σε περισσότερους από έναν λόγους ο εφαρμοστής του δικαίου οφείλει να εφαρμόσει σωρευτικά τις εξαιρέσεις που ισχύουν για τον καθέναν από τους λόγους αυτούς ξεχωριστά, εφόσον βέβαια αυτές είναι εφαρμόσιμες και στους άλλους λόγους. Στην Ισπανία και τη Βουλγαρία, τέλος, η νομοθεσία για την ισότητα προβλέπει ότι τα προβλήματα που γεννούν οι πολλαπλές διακρίσεις θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με πολιτικές και θετικά μέτρα που είναι απαραίτητο να υιοθετήσουν οι δημόσιες αρχές⁹⁹.

3. *Η ευελιξία του γαλλικού δικαίου ισότητας και μη διάκρισης και η δυνατότητά του να αναγνωρίσει τις πολλαπλές διακρίσεις*

Παράλληλα εξάλλου με τις παραπάνω νομοθετικές ρυθμίσεις που αναγνωρίζουν ρητά τις πολλαπλές διακρίσεις, υπάρχουν και ορισμένα ευέλικτα δίκαια στον τομέα της ισότητας και μη διάκρισης τα οποία παρέχουν στα δικαστήρια τη δυνατότητα να αναγνωρίσουν αυτήν την έννοια. Το γαλλικό δίκαιο, για παράδειγμα, ανήκει στην κατηγορία αυτή, πρώτον, γιατί το άρθρο L 1132-1 του Κώδικα Εργασίας προβλέπει με ενδεικτικό τρόπο έναν μεγάλο αριθμό απαγορευμένων λόγων διάκρισης¹⁰⁰. Και δεύτερον, γιατί τα γαλλικά δικαστήρια συνηθίζουν να χαρακτηρίζουν ως δυσμενή διάκριση στον τομέα των αμοιβών κάθε διαφορετική μεταχείριση που επιφυλάσσει ο εργοδότης στον εργαζόμενο του, ανεξάρτητα αν αυτή οφείλεται ή όχι σε κάποιον απαγορευμένο λόγο διάκρισης¹⁰¹. Έτσι, για να αποδείξει

⁹⁵ Βλ. *S. Burri/D. Schiek*, Multiple Discrimination in EU Law, ό.π., σ. 17.

⁹⁶ Βλ. § 9 (4) Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, § 19a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz., § 12 (13) Gleichbehandlungsgesetz (für Privatwirtschaft).

⁹⁷ Βλ. Ιταλία: Άρθρο 1 Διατάγματος 215/2003. Ρουμανία: Κυβερνητικό Διάταγμα 77/2003.

⁹⁸ Βλ. § 4 Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz 2006 (AGG).

⁹⁹ Βλ. για Ισπανία: Άρθρο 14.6 Νόμου 3/2007. Βουλγαρία: Άρθρο 11 Νόμου για την προστασία κατά των διακρίσεων.

¹⁰⁰ Article L1132-1 Code du Travail.

¹⁰¹ Βλ. Cass. Soc. 29 Oct. 1996, Arrêt Ponsolle, εις: J. Pelissier/A. Lyon-Caen/A. Jeammaud/E. Dockès, Les grands arrêts du droit du travail, Dalloz, 2008. Βλ. επίσης *A. Jeammaud*, Du principe de l'égalité de traitement des salariés, Droit Social 2004, 694 επ., *Th. Aubert-Monpeyssen*, Principe: "A travail égal, salaire égal" et politique de gestion des rémunérations, Droit Social 2005, 18 επ., *E. Dokès*, Equality in Labour Law: An economically efficient

κανείς στη Γαλλία ότι είναι θύμα δυσμενούς διάκρισης στον τομέα των αμοιβών, αρκεί να επικαλεστεί ότι ένας συνάδελφός του αμείβεται με μισθό ψηλότερο από τον δικό του για εργασία ίσης αξίας, οπότε ο εργοδότης θα φέρει το βάρος να αποδείξει ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση οφείλεται σε αντικειμενικούς λόγους. Εξαιτίας της αντιμετώπισης αυτής, τα γαλλικά δικαστήρια έχουν τη δυνατότητα να χαρακτηρίσουν τις πολλαπλές διακρίσεις ως ειδική μορφή διάκρισης και όχι ως συρροή περισσότερων απαγορευμένων λόγων διάκρισης¹⁰². Στην πραγματικότητα όμως διστάζουν να το κάνουν, πιθανόν λόγω της προσήλωσης στην ρεπουμπλικανική αντίληψη περί ισότητας, που αρνείται την αναγνώριση συλλογικότητας¹⁰³. Θα πρέπει ωστόσο να υπογραμμιστεί ότι η τακτική αυτή δεν αποτελεί καινοτομία των γαλλικών δικαστηρίων. Ακολουθείται αντίθετα από όλα σχεδόν τα δικαστήρια των χωρών της Ηπειρωτικής Ευρώπης.

4. Οι δισταγμοί των εθνικών δικαστηρίων να αναγνωρίσουν τις πολλαπλές διακρίσεις

Πράγματι, όπως έχει προκύψει από σχετικά πρόσφατες συγκριτικές μελέτες, τα δικαστήρια και τα υπεύθυνα για θέματα ισότητας εξωδικαστικά όργανα των ευρωπαϊκών εννόμων τάξεων έχουν αντιμετωπίσει έναν μεγάλο αριθμό περιπτώσεων διακριτικής μεταχείρισης που οφείλονταν σε περισσότερους από έναν λόγους¹⁰⁴. Σχεδόν ανύπαρκτες εντούτοις είναι οι δικαστικές αποφάσεις που αναγνώρισαν στις παραπάνω έννομες τάξεις την ύπαρξη πολλαπλής διάκρισης. Η πλειονότητα δηλαδή των δικαστικών αποφάσεων που ασχολήθηκε στις χώρες της Ηπειρωτικής Ευρώπης με πολλαπλές διακρίσεις έκρινε τις τελευταίες με βάση ένα και μόνο κριτήριο¹⁰⁵, ενώ αρκετές είναι οι δικαστικές αποφάσεις που δεν εφάρμοσαν στις διακρίσεις αυτές το δίκαιο της μη διάκρισης, αλλά προτίμησαν να τις εντάξουν στο πραγματικό άλλων νομικών κανόνων. Η απαγόρευση, για παράδειγμα, της δημόσιας περιβολής της ισλαμικής μαντίλας δεν θεωρήθηκε, από τα δικαστήρια της Γερμανίας και της Γαλλίας καθώς και από το Ε.Δ.Δ.Α., ως έμμεση πολλαπλή διάκριση με βάση τη θρησκεία, την εθνοτική καταγωγή και το φύλο. Χαρακτηρίστηκε, αντίθετα, ως δικαιολογημένος περιορισμός της θρησκευτικής ελευθερίας, καθώς και ως πατριαρχική πρακτική αντίθετη προς την αρχή της ισότητας των φύλων¹⁰⁶. Στην Τσεχία, επίσης, η υποχρεωτική στείρωση των γυναικών που ανήκουν στην εθνοτική μειονότητα των Ρομά αντιμετωπίστηκε από τα δικαστήρια μέσω του δικαίου των αδικοπραξιών, χωρίς να εξεταστεί η αντίθεση αυτού του μέτρου προς τις διατάξεις που κατοχυρώνουν την αρχή της μη διάκρισης¹⁰⁷.

5. Οι πολλαπλές διακρίσεις στην Ελλάδα

human right? Reflections from a French perspective, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2002, 187 επ.

¹⁰² *S. Laulom*, French legal approaches to equality and discrimination for intersecting grounds in employment relations, εις: *D. Schiek/C.Chege*, (eds.), ό.π., σ. 279-289.

¹⁰³ Βλ. παραπ. III, 3.1. υποσ. 97.

¹⁰⁴ Βλ. *S. Burri/D. Schiek*, Multiple discrimination in EU law, ό.π., σ. 11-17.

¹⁰⁵ Βλ. *S. Burri/D. Schiek*, Multiple discrimination in EU law, ό.π.,σ. 11-17.

¹⁰⁶ Βλ. για τη Γερμανία: BverfGE 108.282 (24.9.2003), BAGE 103, 111-123 (10 October 2002-no2 AZR 472/01). Βλ. επίσης Ε.Δ.Δ.Α., απόφαση της 15ης Φεβρουαρίου 2001, *Dalhab κατά Ελβετίας*, req. No 42393/98, RFDA, 2003, 542, καθώς και απόφαση της 29ης Ιουνίου 2004, *Leyla Sahin κατά Τουρκίας*, req no 44774/98. Βλ., μεταξύ άλλων, για μια συγκριτική ανάλυση αυτής της νομολογίας, Χ. Δεληγιάννη-Δημητράκου, Συγκριτικό δίκαιο και πολιτισμικές συγκρούσεις: Η περιβολή της ισλαμικής μαντίλας στο σχολείο, *Θεωρία και πράξη Διοικητικού Δικαίου* 2009, 14 επ.

¹⁰⁷ Βλ. Υπόθεση αριθμ. 1 Co 43/2006 (Olomouc 12 January 2009), στην οποία αναφέρονται οι *S. Burri/D. Schiek*, Multiple discrimination in EU law, ό.π., σ. 16.

Στην Ελλάδα, τέλος, τα δικαστήρια δεν έχουν ασχοληθεί με υποθέσεις πολλαπλής διάκρισης, όμως το 1,4% των υποθέσεων που έχει αντιμετωπίσει τα τελευταία χρόνια ο Συνήγορος του Πολίτη αφορούσε διακρίσεις οι οποίες οφείλονταν σε περισσότερους από έναν λόγους. Το εν λόγω όργανο χαρακτήρισε μάλιστα μία από αυτές τις περιπτώσεις ως πολλαπλή διάκριση. Πρόκειται, πιο συγκεκριμένα, για μία περίπτωση αποκλεισμού μεταναστριών από τρίτες χώρες από πρόγραμμα συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής του Οργανισμού Εργατικής Εστίας, που είχε χρηματοδοτηθεί από την Ε.Ε. και το οποίο παρείχε σε εργαζόμενες και αυτοαπασχολούμενες μητέρες συγκεκριμένες θέσεις σε βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς¹⁰⁸. Μετά από παρέμβαση του Συνηγόρου και άλλων συλλογικών φορέων στη Διοίκηση¹⁰⁹, ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας προέβη σε νέα πρόσκληση ενδιαφέροντος, η οποία περιέλαβε στις δικαιούχους του προγράμματος και τις αλλοδαπές μητέρες από τρίτες χώρες που διαμένουν μόνιμα στην Ελλάδα¹¹⁰.

Μία άλλη περίπτωση πολλαπλής διάκρισης που έχει απασχολήσει πριν από μερικά χρόνια την ελληνική κοινωνία, χωρίς όμως να φθάσει στα δικαστήρια ή στον Συνήγορο του Πολίτη, είναι εκείνη μιας συνδικαλίστριας από τη Βουλγαρία, η οποία δέχθηκε σωματική επίθεση με βιτριόλι, γιατί τόλμησε να καταγγείλει στην Επιθεώρηση Εργασίας την εταιρεία υπεργολαβίας που την απασχολούσε στον τομέα της καθαριότητας για σοβαρές παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Όπως έχει επισημάνει με αφορμή την εν λόγω υπόθεση η θεωρία¹¹¹, η συστηματική παραβίαση της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας από τις εταιρείες υπεργολαβίας σε βάρος αλλοδαπών ως επί το πλείστον γυναικών που απασχολούνται από αυτές σε πρόσκαιρες θέσεις εργασίας συνιστά μια χαρακτηριστική περίπτωση έμμεσης πολλαπλής διάκρισης με βάση το φύλο και την εθνική καταγωγή. Η παρενόχληση εξάλλου σε βάρος των εν λόγω γυναικών, ανεξάρτητα αν έχει ή όχι την ακραία μορφή της επίθεσης με βιτριόλι, συνιστά, σύμφωνα με το ενωσιακό και το ελληνικό δίκαιο, μια άμεση πολλαπλή διάκριση με βάση το φύλο, την εθνική καταγωγή και, στη συγκεκριμένη περίπτωση, τη συνδικαλιστική δράση.

Σχεδόν ανύπαρκτες είναι, τέλος, στην Ελλάδα οι υποθέσεις δυσμενούς διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος των γυναικών της επίσημης μουσουλμανικής μειονότητας. Για λόγους ιστορικούς, η εν λόγω μειονότητα διαθέτει, δυνάμει διεθνών συνθηκών, το «προνόμιο» να εκδικάζει τις υποθέσεις οικογενειακού και κληρονομικού δικαίου σε δικό της δικαιοδοτικό όργανο, τον Μουφτή¹¹², ο οποίος εφαρμόζει τον Ιερό Ισλαμικό Νόμο, δηλαδή ένα θρησκευτικής προέλευσης δίκαιο, το οποίο παρεκκλίνει σοβαρά από την αρχή της ισότητας των φύλων¹¹³. Τα ελληνικά δικαστήρια, βέβαια, που καλούνται να κηρύξουν εκτελεστές τις αποφάσεις του Μουφτή έχουν από τον νόμο υποχρέωση να υποβάλλουν τις τελευταίες σε ουσιαστικό έλεγχο συνταγματικότητας¹¹⁴. Στην πραγματικότητα όμως αποφεύγουν να το κάνουν για λόγους πολιτικής¹¹⁵. Μόνη εξαίρεση αποτελεί η απόφαση 9/2008 του

¹⁰⁸ Βλ. http://www.synigoros.gr/allodapoi/news_archive.htm, στην οποία αναφέρεται η *S. Spiliotopoulou*, σε: *S. Burri/D. Schiek, Multiple discrimination in EU law*, ό.π., σ. 60 επ.

¹⁰⁹ Βλ. Κ.Υ.Α. 60460/2171/28.8.2008 (Φ.Ε.Κ. Β', 1739).

¹¹⁰ Βλ. Ο.Ε.Ε. 56396/4.9.2008.

¹¹¹ Βλ. *S. Spiliotopoulou*, εις: *S. Burri/D. Schiek, Multiple discrimination in EU law*, ό.π., σ. 60 επ. (62).

¹¹² Βλ., μεταξύ άλλων, για τη δικαιοδοτική αρμοδιότητα του Μουφτή στην ελληνική έννομη τάξη και το πώς διαμορφώθηκε ιστορικά *Z. Παπασιώπη-Πασιά*, Προβληματισμοί γύρω από το πεδίο εφαρμογής του διαπροσωπικού δικαίου στην Ελλάδα και τη δικαιοδοτική αρμοδιότητα του Μουφτή, *Κοινοδίκαιον* 2001, 391 επ., *A. Κοτζάμπαση*, Οι οικογενειακές έννομες σχέσεις Ελλήνων και Ελληνίδων μουσουλμάνων, Θεσσαλονίκη, εκδ. Παρατηρητής, 2003, *K. Τσιτσελίκη*, Η θέση του Μουφτή στην ελληνική έννομη τάξη, εις: *Δ. Χριστόπουλου*, Νομικά ζητήματα θρησκευτικής ετερότητας στην Ελλάδα, Αθήνα, 1999.

¹¹³ Βλ. *X. Δεληγιάννη-Δημητράκου*, Συγκριτικό Δίκαιο και Νομικός Πλουραλισμός, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2008, σ. 133 επ.

¹¹⁴ Βλ. ν. 1920/1991.

¹¹⁵ Βλ. *Γ. Κτιστάκι*, Ο Ιερός νόμος του Ισλάμ και μουσουλμάνοι Έλληνες πολίτες. Μεταξύ κοινοτισμού και φιλελευθερισμού, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, εκδ. Σάκκουλα, 2006, σ. 46 επ., *X. Δεληγιάννη-Δημητράκου*, Συγκριτικό δίκαιο και νομικός πλουραλισμός, ό.π., σ. 199-203.

Πρωτοδικείου Ροδόπης, η οποία δέχθηκε, κατά παρέκκλιση από τη νομολογία του Αρείου Πάγου¹¹⁶, ότι σε περίπτωση αντίθεσης του ισλαμικού κληρονομικού δικαίου με τα θεμελιώδη συνταγματικά δικαιώματα, το ελληνικό κράτος οφείλει να εξασφαλίσει στα γυναικεία μέλη της μουσουλμανικής μειονότητας τον σεβασμό των αστικών τους δικαιωμάτων.

Όπως υπογραμμίζεται ορθά από τη θεωρία¹¹⁷, η εν λόγω απόφαση αποτελεί σταθμό για τα ελληνικά νομολογιακά χρονικά, αφενός γιατί εκφράζει τη διάθεση των ελληνικών δικαστηρίων να ασκήσουν ουσιαστικό έλεγχο συνταγματικότητας στις παραβιάσεις των θεμελιωδών δικαιωμάτων που συνεπάγεται η εφαρμογή του ισλαμικού δικαίου σε υποθέσεις οικογενειακού και κληρονομικού δικαίου, και, αφετέρου, γιατί παρακάμπτει την κλασική μονοδιάστατη αντίληψη περί ταυτότητας που ακολουθούσε παραδοσιακά το ελληνικό δίκαιο μη διάκρισης, καθιερώνοντας τις μουσουλμάνες γυναίκες ως χωριστή συλλογική οντότητα, η οποία οφείλει την υπόστασή της στη διαπλοκή δύο διακριτών ταυτοτικών χαρακτηριστικών των μελών της, εκείνων της εθνοτικής καταγωγής και του φύλου.

Δ. Η αναγνώριση των πολλαπλών διακρίσεων από τις έννομες τάξεις της σκανδιναβικής νομικής παράδοσης

1. Γενικά

Μία πιο σημαντική θέση κατέχει, τέλος, η έννοια της πολλαπλής διάκρισης στα δίκαια των σκανδιναβικών χωρών, τα οποία διακρίνονται για τον έντονο πραγματισμό τους, την προσήλωσή τους σε ένα ιδιαίτερο μοντέλο κοινωνικού κράτους και τη σημαντική συμβολή τους στη διαμόρφωση θεσμών εξωδικαστικού ελέγχου, όπως ο Συνήγορος του Πολίτη (*Ombudsman*)¹¹⁸. Η πρόωμη επίσης ανάπτυξη ισχυρού φεμινιστικού κινήματος σε αυτές τις χώρες επέτρεψε να υιοθετηθούν προωθημένες νομοθεσίες στον τομέα της ισότητας των φύλων. Οι διακρίσεις, εξάλλου, που οφείλονται σε άλλους λόγους ρυθμίστηκαν σε αυτές τις χώρες ήδη κατά τα τέλη της δεκαετίας 1990, δηλαδή πριν ακόμη τεθούν σε ισχύ οι Οδηγίες 43/2000 και 78/2000 της Ε.Ε.¹¹⁹. Το ευνοϊκό αυτό νομικό πλαίσιο έδωσε τη δυνατότητα στα δικαστήρια και στα εξωδικαστικά όργανα αυτών των χωρών να αναγνωρίσουν την έννοια της πολλαπλής διάκρισης. Στη Νορβηγία, για παράδειγμα, το Δικαστήριο Ισότητας χαρακτήρισε ως δυσμενή διακριτική μεταχείριση με βάση το φύλο και την εθνοτική καταγωγή την άρνηση ενός υπαλλήλου που εργαζόταν σε ξενοδοχείο του Όσλο να δώσει δωμάτιο σε δύο γυναίκες ασιατικής καταγωγής με το επιχείρημα ότι κατοικούσαν μόνιμα στην πρωτεύουσα και ήταν για τον λόγο αυτό ύποπτες για πορνεία ή για χρήση ναρκωτικών¹²⁰. Οι γνωστότερες πάντως περιπτώσεις πολλαπλής διάκρισης που έχουν αναγνωριστεί από τα δικαστήρια και τα εξωδικαστικά όργανα των σκανδιναβικών χωρών

¹¹⁶ Βλ. Α.Π. 1097/2007.

¹¹⁷ Βλ. *S. Kofinis*, The status of muslim minority women in Greece: Second class European citizens?, εις: *D. Schiek/A. Lawsson* (eds.), *European Union non-discrimination law and intersectionality*, ό.π., σ. 125 επ.

¹¹⁸ Βλ. για τα γενικά χαρακτηριστικά της σκανδιναβικής νομικής παράδοσης *K. Zweigert/H. Kötz*, *An introduction to comparative law*, Clarendon Press, Oxford, Second Edition, 1992, σ. 286 επ., *K.M. Modéer*, *Adjustment or reluctance? Scandinavian exceptionalism in legal cultures*, εις: *H. Petresn/A. L. Kjaer/P. Krunke/M.R. Madsen* (eds.), *Paradoxes in European legal integration*, σ. 287 επ.

¹¹⁹ Βλ. *L. Roseberry*, *Equal rights and discrimination law in Scandinavia*, εις: *P. Wahlgreen* (ed.), *Stability and change in Nordic labour law*, *Scandinavian Studies in Law 43*, Institute for Scandinavian Law, Stockholm, 2002, σ. 205 επ., www.scandinavianlaw.se/pdf/43-8.pdf, *D. Schiek/L. Waddington/M. Bell*, *A Comparative perspective on non-discrimination law*, εις: *των ιδίων*, *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*, ό.π., σ. 1-32.

¹²⁰ Βλ. *The Equality Tribunal*, Case no1/2008 <http://www.diskrimineringsnemnda.no/sites/d/diskrimineringsnemnda.no/files/501748867.pdf>, στην οποία αναφέρονται οι *S. Burri/D. Schiek*, *Multiple discrimination in EU law*, ό.π., σ. 1.

είχαν σχέση με ενδυματολογικούς κώδικες, οι οποίοι απαγόρευαν την περιβολή της ισλαμικής μαντίλας ή άλλων θρησκευτικών συμβόλων στην εργασία.

2. *Ενδυματολογικοί κώδικες ως έμμεση πολλαπλή διάκριση: η απαγόρευση περιβολής της ισλαμικής μαντίλας στον χώρο εργασίας*

Η υπόθεση *Fotex*¹²¹, για παράδειγμα, ανήκει σε αυτήν την κατηγορία. Σύμφωνα με τα πραγματικά περιστατικά της, μία υπάλληλος σούπερ μάρκετ είχε απολυθεί με την αιτιολογία ότι η εμφάνισή της στην εργασία με μαντίλα ήταν αντίθετη προς τον ενδυματολογικό κώδικα της επιχείρησης, ο οποίος απαγόρευε στα μέλη του προσωπικού που έρχονταν σε επαφή με το κοινό να φορούν πολιτικά και θρησκευτικά σύμβολα. Το Ανώτατο Δικαστήριο της Δανίας, που έκρινε σε τελευταίο βαθμό την υπόθεση, χαρακτήρισε το μέτρο αυτό ως έμμεση διάκριση με βάση τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, το φύλο και την εθνοτική καταγωγή. Απέρριψε εντούτοις την αξίωση αποζημίωσης της ενάγουσας, γιατί θεώρησε τον επίμαχο ενδυματολογικό κώδικα της επιχείρησης δικαιολογημένο, επειδή είχε ως σκοπό να αποτρέψει τις ιδεολογικές διενέξεις στους κόλπους της επιχείρησης¹²².

Σε διαφορετικό αποτέλεσμα κατέληξαν, αντίθετα, τα αρμόδια για θέματα ισότητας και μη διάκρισης εξωδικαστικά όργανα της Νορβηγίας, όταν κλήθηκαν να εξετάσουν προσφυγές που έμοιαζαν ως προς τα πραγματικά περιστατικά τους με την υπόθεση *Fotex*. Το 2004, συγκεκριμένα, ο αρμόδιος για ζητήματα ισότητας των φύλων Συνήγορος του Πολίτη έκρινε, σε μία περίπτωση μουσουλμάνας που είχε απολυθεί επειδή επέμενε να προσέρχεται στην εργασία με μαντίλα, ότι, μολονότι η ουδέτερη εξωτερική εμφάνιση του προσωπικού αποτελούσε έναν νόμιμο στόχο της επιχείρησης, η επιδίωξη αυτού του στόχου μέσω της απαγόρευσης της μαντίλας συνιστούσε, στη συγκεκριμένη περίπτωση, έναν δυσανάλογο περιορισμό των δικαιωμάτων της θιγόμενης γυναίκας, δεδομένου ότι η περιβολή της ισλαμικής μαντίλας ήταν γι' αυτήν ένα αναπόσπαστο στοιχείο της προσωπικότητάς της¹²³. Κατά την άποψη της Συνηγόρου, η απαγόρευση της μαντίλας θα μπορούσε να γίνει δεκτή μόνον αν από τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης προέκυπτε με σαφήνεια ότι η ουδέτερη εμφάνιση του προσωπικού συνιστούσε απαραίτητη προϋπόθεση για τη λειτουργία της επιχείρησης. Εξάλλου, ο ειδικός σε θέματα Ισότητας και μη Διάκρισης Συνήγορος του Πολίτη, που αντικατέστησε το 2006 τον αρμόδιο σε θέματα ισότητας των φύλων Συνήγορο, έκρινε μία ανάλογη περίπτωση με τον ίδιο τρόπο¹²⁴.

IV. ΜΕΤΡΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

A. Γενικά

Από τη συγκριτική μελέτη που προηγήθηκε προκύπτει με σαφήνεια ότι μια σειρά προβλημάτων που γεννούν οι πολλαπλές διακρίσεις συνδέεται στενά με δομικής φύσεως χαρακτηριστικά των δικαίων ισότητας και μη διάκρισης, τα οποία εμποδίζουν τα θύματα αυτών των διακρίσεων να βρουν αποτελεσματική δικαστική προστασία. Ωστόσο, η

¹²¹ Βλ. U 2005, 1265, στην οποία αναφέρονται οι *S. Burri/D. Schiek*, Multiple discrimination in EU law, ό.π., σ. 15, και η *L. Roseberry*, Religion, ethnicity and gender in the Danish headscarf debate, εις: D. Schiek/C. Chege, (eds.), European Union non-discrimination law, Comparative perspectives on multidimensional conception of equality law, ό.π., σ. 329 επ., η οποία την αναλύει σε συνδυασμό με άλλες δικαστικές αποφάσεις της Δανίας που ασχολήθηκαν με το ζήτημα της περιβολής της ισλαμικής μαντίλας στον χώρο εργασίας.

¹²² Βλ. *Roseberry*, ό.π., η οποία σχολιάζει εκτενώς αυτή την απόφαση, συνδυάζοντάς την με άλλες δικαστικές αποφάσεις της Δανίας, οι οποίες αντιμετώπισαν επίσης διενέξεις που είχαν ως αντικείμενο την περιβολή της ισλαμικής μαντίλας στον χώρο εργασίας.

¹²³ Βλ. *H. Skjeie*, Multiple equality claims in the practice of the Norwegian anti-discrimination agencies, εις: D. Schiek/C. Chege (eds.), European Union non-discrimination law, Comparative perspectives on multidimensional conception of equality law, ό.π., σ. 295 επ.

¹²⁴ Βλ. *H. Skjeie*, ό.π., σ. 303-305.

αντιμετώπιση των εν λόγω διακρίσεων αποκλειστικά και μόνο με μέτρα που επιδιώκουν να βελτιώσουν τη δικαστική προστασία των θυμάτων είναι ανεπαρκής για τους εξής τρεις λόγους¹²⁵: Πρώτον, γιατί η προσφυγή στα δικαστήρια απαιτεί χρόνο και χρήμα, που δεν διαθέτουν κατά κανόνα τα θύματα των πολλαπλών διακρίσεων. Δεύτερον, γιατί η δικαστική προστασία αυτών των προσώπων βασίζεται αποκλειστικά στη δική τους πρωτοβουλία και είναι για τον λόγο αυτό περιπτωσιακή και τυχαία. Και τρίτον, γιατί το περιεχόμενο αυτής της προστασίας είναι περιορισμένο. Αποβλέπει κυρίως στην αποκατάσταση ζημιών και δεν θίγει τους θεσμικούς, κοινωνικούς και πολιτισμικούς παράγοντες που συνιστούν τις βαθύτερες αιτίες των πολλαπλών διακρίσεων. Οι τελευταίοι αυτοί παράγοντες μπορούν να αντιμετωπιστούν μόνο μέσα από συγκεκριμένες πολιτικές. Έτσι, στην ενότητα που ακολουθεί δεν θα παρουσιαστούν μόνο τα μέτρα που τείνουν να προαγάγουν την ατομική δικαιοσύνη μέσω της βελτίωσης της δικαστικής προστασίας των θυμάτων πολλαπλής διάκρισης. Θα εξεταστούν, επιπλέον, τα συνοδευτικά εκείνα, προληπτικής φύσεως, μέτρα που αφορούν στις ομάδες που υφίστανται συστηματικά αυτές τις διακρίσεις και τα οποία επιβάλλουν σε δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς την υποχρέωση να προστατεύσουν τις τελευταίες και τα μέλη τους μέσα από θετικά μέτρα και πολιτικές¹²⁶.

B. Μέτρα που επιδιώκουν να βελτιώσουν τη δικαστική προστασία των θυμάτων

1. *Θέσπιση ενιαίας νομοθεσίας περί ισότητας η οποία να αντιμετωπίζει με συνεκτικό τρόπο όλους τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης*

Η αποτελεσματική αντιμετώπιση των πολλαπλών διακρίσεων προϋποθέτει κατ' αρχήν την ύπαρξη μιας ενιαίας νομοθεσίας περί ισότητας που να ρυθμίζει με ομοιόμορφο και συνεκτικό τρόπο τους διάφορους λόγους διάκρισης. Η εν λόγω νομοθεσία θα πρέπει να φέρει τα εξής χαρακτηριστικά: να χρησιμοποιεί τις ίδιες νομικές έννοιες και τις ίδιες διαδικασίες για όλους τους λόγους διάκρισης που ρυθμίζει. Να αποφεύγει την ιεράρχηση αυτών των λόγων και να προβλέπει το ίδιο επίπεδο προστασίας για τα πρόσωπα και τις ομάδες που υφίστανται διακρίσεις με βάση έναν ή περισσότερους από αυτούς.

2. *Καθιέρωση συνεκτικού νομικού ορισμού για την έννοια της πολλαπλής διάκρισης*

Επειδή όμως η υιοθέτηση μιας τέτοιας νομοθεσίας δεν συνεπάγεται από μόνη της την υποχρέωση του εφαρμοστή του δικαίου να λαμβάνει υπ' όψιν όλους τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης που αποτελούν την αιτία της διακριτικής μεταχείρισης την οποία καλείται να κρίνει, είναι απαραίτητο να επαναπροσδιοριστεί στο πλαίσιο της εν λόγω νομοθεσίας η έννοια της διάκρισης, έτσι ώστε να ενταχθεί η πολλαπλή διάκριση στο περιεχόμενό της. Η τροποποίηση του Καναδικού Νόμου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του 1985, που έλαβε χώρα το 1998, είχε αυτόν ακριβώς τον στόχο. Προέβλεψε συγκεκριμένα στο άρθρο 3 (1) αυτού του νόμου ότι όρος «διακριτική πρακτική» περιλαμβάνει στο περιεχόμενό του τόσο την πρακτική που βασίζεται σε έναν ή σε περισσότερους λόγους διάκρισης όσο και την πρακτική που προκύπτει από τη συνδρομή περισσότερων λόγων διάκρισης¹²⁷. Μια παρόμοια διεύρυνση της έννοιας της διάκρισης έχει εισαγάγει και ο βρετανικός Νόμος περί

¹²⁵ Βλ. *S. Fredman*, Positive rights and positive duties: addressing intersectionality, εις: D. Schiek/V. Chege, European Union non-discrimination law, ό.π., σ. 73 επ.

¹²⁶ Βλ. *S. Fredman*, Making equality effective: The role of proactive measures, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit EMPL/G/2, 2010. [Oxford Legal Studies Research Paper No. 53/2010](http://ssrn.com/abstract=1631762), <http://ssrn.com/abstract=1631762>.

¹²⁷ Βλ. άρθρο 3 (1) Canadian Human Rights Act 1985.

Ισότητας του 2010¹²⁸. Η αντίληψη ωστόσο για την πολλαπλή διάκριση που έχει υιοθετήσει αυτός ο νόμος είναι πιο στενή από εκείνη που προβλέπει το άρθρο 3 (1) του Καναδικού Νόμου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του 1985. Συγκεκριμένα, ο Equality Act 2010 του Ηνωμένου Βασιλείου έχει εντάξει, όπως προαναφέρθηκε, στο πεδίο εφαρμογής του μόνο τις άμεσες διακρίσεις, εφόσον προκαλούνται από δύο μόνο λόγους. Αντίθετα, εκτός του πεδίου εφαρμογής του έχει αφήσει αυτός ο νόμος τις έμμεσες διακρίσεις και τις διάφορες μορφές παρενόχλησης που οφείλονται σε δύο ή περισσότερους λόγους¹²⁹. Έναν ενδιαφέροντα, τέλος, ορισμό για την πολλαπλή διάκριση έχει διατυπώσει το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, με την τροποποίηση που πρότεινε τον Απρίλιο του 2009¹³⁰ στην πρόταση Οδηγίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την καθιέρωση της αρχής της μη διάκρισης στους τομείς των αγαθών και των υπηρεσιών¹³¹. Η υιοθέτηση όμως αυτής της Οδηγίας δεν έχει προχωρήσει, ενώ οι προτεινόμενες από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ρυθμίσεις για τις πολλαπλές διακρίσεις έχουν γίνει αντικείμενο κριτικής¹³², γιατί θεωρήθηκε ότι μπορεί να υπονομεύσουν την εφαρμογή της θεωρητικής εκείνης άποψης που υποστηρίζει, βασιζόμενη στη συστηματική ερμηνεία των Οδηγιών 43/2000 και 78/2000, ότι το δίκαιο της Ε.Ε. απαγορεύει έμμεσα τις πολλαπλές διακρίσεις και ότι τα θύματα αυτών των διακρίσεων μπορούν να βασίσουν την αγωγή τους σε περισσότερους από έναν λόγους διάκρισης¹³³.

3. Αντιμετώπιση του προβλήματος που δημιουργεί η θέσπιση διαφοροποιημένων εξαιρέσεων από την αρχή της μη διάκρισης

Η διατύπωση, πάντως, από τον νομοθέτη ενός ολοκληρωμένου ορισμού για την πολλαπλή διάκριση δεν αρκεί για να εξασφαλίσει την αποτελεσματική δικαστική προστασία των προσώπων που την υφίστανται. Για να προστατευθούν με αποτελεσματικό τρόπο τα πρόσωπα αυτά, θα πρέπει να ρυθμιστεί από τον νομοθέτη ο τρόπος με τον οποίο θα εφαρμοστούν στην περίπτωση τους οι διάφορες εξαιρέσεις από την αρχή της μη διάκρισης, που προβλέπει χωριστά για τον καθένα από τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης, η νομοθεσία περί ισότητας. Δύο διαμετρικά αντίθετες λύσεις έχουν υιοθετηθεί μέχρι στιγμής γι' αυτό το ζήτημα.

Σύμφωνα με την πρώτη λύση, που έχει καθιερώσει στο Ηνωμένο Βασίλειο ο Equality Act 2010, αν η νομοθεσία περί ισότητας αναγνωρίζει μία εξαίρεση από την αρχή της μη διάκρισης για έναν από τους απαγορευμένους λόγους που εμπλέκονται στη συγκεκριμένη υπόθεση, το γεγονός αυτό αρκεί για να εφαρμοστεί η εξαίρεση αυτή και στους άλλους λόγους και να στερηθεί το θύμα την προβλεπόμενη νομική προστασία¹³⁴. Σύμφωνα με τη δεύτερη λύση, που προβλέπει ο γερμανικός νόμος περί ισότητας του 2006, μια πολλαπλή διακριτική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί μόνον αν η σχετική δικαιολογία μπορεί να εφαρμοστεί σε όλους τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης που την έχουν προκαλέσει¹³⁵.

¹²⁸ Βλ. παραπ., III 1.4.

¹²⁹ Βλ. παραπ., III 1.4.

¹³⁰ Βλ. P_6TA (2009) 0211.

¹³¹ Βλ. COM (2008) 426.

¹³² Βλ. D. Schiek/J. Mulder, Intersectionality in EU law: A critical re-appraisal, εγ: D. Schiek/A. Lawson, European Union non-discrimination law and intersectionality, ό.π., σ. 70.

¹³³ Βλ. παραπ. III 2.2.

¹³⁴ Βλ. άρθρο 14 (4) Equality Act 2010.

¹³⁵ Βλ. § 4 Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz 2006 (AGG), «Erfolg eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt».

Η επιλογή της μιας ή της άλλης λύσης εξαρτάται, όπως επισημάνθηκε ορθά¹³⁶, από την πολιτική της χώρας στην οποία πρόκειται να λειτουργήσει. Μια χώρα δηλαδή που δίνει έμφαση στην κοινωνική ένταξη των μειονοτικών ομάδων, θα αποφύγει να υποβάλει τις πολλαπλές διακρίσεις σε πολλές εξαιρέσεις και θα επιλέξει επομένως τη δεύτερη λύση. Αντίθετα, μια «φιλελεύθερη» χώρα, που δίνει το προβάδισμα στην τυπική ισότητα, θα επιλέξει την πρώτη λύση, γιατί ευνοεί την εξαίρεση όσο το δυνατόν περισσότερων περιπτώσεων πολλαπλής διάκρισης από το πεδίο εφαρμογής του δικαίου ισότητας.

4. Το πρόβλημα της απόδειξης των πολλαπλών διακρίσεων: υπέρβαση των εμποδίων που συναντά ο προσδιορισμός του κατάλληλου προτύπου σύγκρισης

α. Γενικά

Ένα άλλο εμπόδιο στο οποίο προσκρούει η αποτελεσματική δικαστική προστασία των προσώπων που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις έχει να κάνει με το γεγονός ότι η πλειονότητα των εννόμων τάξεων παραμένει πιστή στο αριστοτελικό μοντέλο ισότητας. Απαιτεί, με άλλα λόγια, για την απόδειξη της άμεσης και της έμμεσης διάκρισης, η επίμαχη μεταχείριση να είναι δυσμενέστερη από εκείνη ενός άλλου προσώπου το οποίο βρίσκεται σε συγκρίσιμη με το θύμα κατάσταση. Στις απλές υποθέσεις άνισης μεταχείρισης η επιλογή του συγκρίσιμου προσώπου ή της συγκρίσιμης ομάδας είναι εύκολη. Η εργαζόμενη γυναίκα, για παράδειγμα, που διαμαρτύρεται για δυσμενή διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου στον τομέα των αμοιβών, θα συγκριθεί με έναν άνδρα συνάδελφό της, ενώ ο έγχρωμος άνδρας που επικαλείται διακριτική μεταχείριση λόγω φυλετικής καταγωγής στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης θα συγκριθεί με ένα λευκό άτομο που μετέχει στον ίδιο με το θύμα κοινωνικοασφαλιστικό φορέα. Υπάρχουν όμως περιπτώσεις στις οποίες η αναζήτηση του συγκρίσιμου προτύπου προσκρούει σε σοβαρά εμπόδια, ακόμη και αν η διάκριση οφείλεται σε έναν μόνο λόγο¹³⁷. Οι διακρίσεις λόγω φύλου, για παράδειγμα, που εκδηλώνονται σε επαγγέλματα που ασκούνται αποκλειστικά από άτομα του ενός φύλου¹³⁸, η σεξουαλική παρενόχληση από εργοδότες που συμπεριφέρονται με τον ίδιο σεξιστικό τρόπο απέναντι σε εργαζομένους και των δύο φύλων¹³⁹, οι διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης¹⁴⁰ ή λόγω αλλαγής φύλου¹⁴¹, όλα αυτά τα παραδείγματα είναι χαρακτηριστικές περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης, στις οποίες η ανεύρεση του συγκρίσιμου προτύπου είναι δύσκολη. Οι δυσκολίες όμως αυτές πολλαπλασιάζονται πάντοτε όταν η διάκριση οφείλεται σε περισσότερους από έναν λόγους. Δύο διαφορετικές λύσεις έχουν προταθεί μέχρι στιγμής από τις έννομες τάξεις για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος.

β. Αναγνώριση της δυνατότητας διεξαγωγής πολλαπλών συγκρίσεων

Σύμφωνα με μία πρώτη λύση¹⁴², οι δυσκολίες που συναντά η εκδίκαση των υποθέσεων πολλαπλής διάκρισης, εξαιτίας της υποχρέωσης του θύματος να επικαλεστεί και να αποδείξει την ύπαρξη συγκρίσιμου προτύπου, μπορούν να ξεπεραστούν αν ο νομοθέτης

¹³⁶ G. Moon, Multiple discrimination-problems compounded or solutions found?, ό.π., 17.

¹³⁷ Βλ. M. Bell, Chapter Two, Direct Discrimination, εις: D. Schiek/L. Waddington/M. Bell, Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law, ό.π., σ. 184 επ., 205 επ.

¹³⁸ Βλ. M. Bell, Chapter Two, Direct Discrimination, ό.π., σ. 206.

¹³⁹ Βλ. *Oncala v. Sundowner Offshore Services*, 18 S Ct 998 (1998). Βλ. επίσης για το θέμα αυτό *L. Clarke*, Sexual Harassment Law in United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory Wrongs and Dignitary Harms, *Common Law World Review* 2007, 79 επ.

¹⁴⁰ Βλ. λ.χ. Δ.Ε.Κ., Υπόθεση C-177/88, *Dekker v. VJV Centrum*, 1990, Συλλογή I-3941.

¹⁴¹ Βλ. Δ.Ε.Κ., Υπόθεση C-13/94, *P v. S and Cornwall County Council*, 1996, Συλλογή I 2143.

¹⁴² Βλ. G. Moon, Multiple discrimination-problems compounded or solutions found?, ό.π., σ. 16.

επιτρέψει στον εφαρμοστή του δικαίου να διεξάγει πολλαπλές συγκρίσεις. Αν του αναγνωρίσει, με άλλες λέξεις, τη δυνατότητα να παίρνει υπ' όψιν περισσότερους από έναν απαγορευμένους λόγους διάκρισης. Ο νομοθέτης θα πρέπει πάντως στην περίπτωση αυτή να ορίσει έναν ανώτατο αριθμό απαγορευμένων λόγων διάκρισης που θα μπορεί να λαμβάνει υπ' όψιν ο δικαστής. Σκοπός του περιορισμού αυτού είναι να αποφευχθούν οι σύνθετες συγκρίσεις, που είναι δύσκολο να πραγματοποιηθούν στην πράξη και οι οποίες δεν ανταποκρίνονται πολύ συχνά στην πραγματικότητα.

Στις Η.Π.Α.¹⁴³ και στη Μεγάλη Βρετανία¹⁴⁴, για παράδειγμα, οι απαγορευμένοι λόγοι διάκρισης που μπορεί να λάβει υπ' όψιν του ο δικαστής έχουν περιοριστεί σε δύο, μέσω της νομολογίας και της νομοθεσίας αντίστοιχα. Τίθεται εντούτοις εύλογα το ερώτημα τι θα συμβεί αν η διακριτική μεταχείριση που υφίσταται ένα άτομο οφείλεται σε περισσότερους από δύο λόγους. Έχει υποστηριχθεί, συγκεκριμένα, η άποψη ότι το θύμα θα πρέπει στην περίπτωση αυτή να επιλέξει δύο από αυτούς τους λόγους που του φαίνονται πιο σημαντικοί¹⁴⁵ και να θεμελιώσει την αγωγή του μόνο σε αυτούς. Ενώ όμως στην περίπτωση των επιπρόσθετων διακρίσεων, όπου οι απαγορευμένοι λόγοι διάκρισης συντρέχουν ανεξάρτητοι ο ένας από τον άλλο, η επιλογή αυτή είναι δυνατή, αντίθετα στην περίπτωση των διαπλεκόμενων διακρίσεων είναι αδύνατη. Πράγματι, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, κύριο χαρακτηριστικό της σύνθετης αυτής μορφής δυσμενούς διακριτικής μεταχείρισης είναι το γεγονός ότι οι απαγορευμένοι λόγοι διάκρισης διαπλέκονται έτσι μεταξύ τους, ώστε να είναι αδύνατον να διαπιστωθεί η συμβολή του καθενός από αυτούς στο δυσμενές διακριτικό αποτέλεσμα που παράγουν.

γ. Αποδέσμευση από τον κανόνα που απαιτεί για την απόδειξη της διάκρισης την επίκληση πραγματικού ή υποθετικού προτύπου σύγκρισης

γ1. Η καθολική καθιέρωση της αποδέσμευσης από το Ανώτατο Δικαστήριο του Καναδά

Μία ριζοσπαστικότερη λύση στο πρόβλημα αυτό θα ήταν αν ο νομοθέτης ή η νομολογία αναγνώριζαν σε ενωσιακό ή σε εθνικό επίπεδο την πολλαπλή διάκριση ως ειδική μορφή διακριτικής μεταχείρισης, η απόδειξη της οποίας δεν θα εξαρτάται από την επίκληση και την απόδειξη, από τον ενάγοντα, του κατάλληλου προτύπου σύγκρισης. Χώρες όπως Καναδάς έχουν υιοθετήσει αυτή τη λύση για κάθε περίπτωση διάκρισης, ανεξάρτητα αν αυτή οφείλεται σε έναν ή περισσότερους λόγους. Καθοριστική συμβολή στην εξέλιξη αυτή είχε το γεγονός ότι τα δικαστήρια αυτής της χώρας έδωσαν προτεραιότητα στην ισότητα στην πράξη και συνέδεσαν μάλιστα την ουσιαστική ισότητα με την αρχή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας¹⁴⁶.

Βασικό στην προσέγγιση αυτή, το Ανώτατο Δικαστήριο του Καναδά (Α.Δ.Κ.) προσέδωσε στην έννοια της διάκρισης ένα περιεχόμενο που δεν ταυτίζεται απόλυτα με εκείνο που της έχουν δώσει τα δίκαια της Ε.Ε. και των κρατών-μελών. Σύμφωνα με τις σκέψεις που διατύπωσε στην απόφαση *Law v. Canada*¹⁴⁷, ο εφαρμοστής του δικαίου που καλείται να εξετάσει αν συντρέχει παραβίαση του άρθρου 15 (1) Κ.Χ.Δ.Ε. που κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας, θα πρέπει να απαντήσει στα εξής τρία ερωτήματα: Πρώτον, αν ο επίμαχος νόμος έχει ως σκοπό ή ως αποτέλεσμα την εισαγωγή διαφορετικής μεταχείρισης ανάμεσα στον ενάγοντα και σε κάποιο άλλο άτομο. Δεύτερον, αν η διαφορετική αυτή μεταχείριση έχει ως βάση έναν ή περισσότερους από τους απαριθμούμενους από το άρθρο 15 (1) Κ.Χ.Δ.Ε. ή ανάλογους λόγους. Και, τρίτον, αν ο επίμαχος νόμος έχει έναν διακριτικό σκοπό ή ένα διακριτικό αποτέλεσμα.

¹⁴³ Βλ. παραπ. III 1.2.

¹⁴⁴ Βλ. παραπ. III 1.4.

¹⁴⁵ Βλ. *G. Moon*, Multiple discrimination-problems compounded or solutions found?, ό.π., σ. 17.

¹⁴⁶ Βλ. παραπ. III 1.3.

¹⁴⁷ Βλ. *Law v. Canada* (Minister of Employment and Immigration) [1999] 1 SCR 497.

Από τα τρία αυτά ερωτήματα, το τελευταίο είναι εκείνο που έχει γεννήσει τις περισσότερες αμφισβητήσεις στην канаδική έννομη τάξη. Σύμφωνα με την άποψη του Α.Δ.Κ., έτσι όπως την εξέφρασε στην παραπάνω απόφαση¹⁴⁸, για να θεωρηθεί ένας νόμος ότι έχει διακριτικό σκοπό ή διακριτικό αποτέλεσμα, δεν αρκεί να επιβάλλει στον ενάγοντα ένα βάρος ή να καταργεί ένα πλεονέκτημά του. Θα πρέπει, επιπλέον, να θίγει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, είτε κατά τρόπο που να αντανακλά στερεοτυπική εφαρμογή τεκμαιρόμενων προσωπικών ή ομαδικών χαρακτηριστικών είτε κατά τρόπο που να διαιωνίζει την αντίληψη ότι ο ενάγων δεν αξίζει να αναγνωριστεί ως ανθρώπινη οντότητα και ως μέλος της канаδικής κοινωνίας που χρήζει ενδιαφέροντος και σεβασμού.

Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτει με σαφήνεια ότι το канаδικό δίκαιο ισότητας προστατεύει κατά προτεραιότητα τα αδύναμα μέλη της κοινωνίας που αντιμετωπίζονται με βάση τη στερεοτυπική αντίληψη ότι είναι λιγότερο ικανά ή ότι αξίζουν λιγότερης αναγνώρισης εξαιτίας τεκμαιρόμενων προσωπικών χαρακτηριστικών τους ή χαρακτηριστικών της ομάδας στην οποία ανήκουν¹⁴⁹. Διαφέρει επομένως από τα αντίστοιχα δίκαια της Ε.Ε. και των κρατών-μελών, τα οποία είναι πιο συμμετρικά. Δεν προστατεύουν, δηλαδή, κατά προτεραιότητα τα αδύναμα άτομα και τις αδύναμες ομάδες της κοινωνίας.

Το προβάδισμα, εξάλλου, που έχει δώσει η канаδική νομολογία στην ουσιαστική ισότητα, καθώς και το γεγονός ότι έχει συνδέσει αυτήν την έννοια με την αρχή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, επέτρεψαν στο Α.Δ.Κ. να απαλλάξει σταδιακά το θύμα της δυσμενούς διάκρισης από την υποχρέωση να επικαλεστεί και να αποδείξει την ύπαρξη κατάλληλου συγκρίσιμου προτύπου. Ήδη στην απόφαση *Andrews*¹⁵⁰, το Α.Δ.Κ. είχε παραδεχθεί ότι, μολονότι η ισότητα συνιστά μια συγκριτική έννοια που προϋποθέτει, για να υλοποιηθεί, τη σύγκριση της κατάστασης του ενάγοντος με εκείνη κάποιου άλλου προσώπου, η τυπική σύγκριση, που βασίζεται στην αρχή ότι τα πρόσωπα που βρίσκονται σε ανάλογη κατάσταση θα πρέπει να υφίστανται ανάλογη μεταχείριση, δεν ανταποκρίνεται στους στόχους της ουσιαστικής ισότητας που κατοχυρώνει κατά προτεραιότητα το άρθρο 15 Κ.Χ.Δ.Ε.¹⁵¹. Όπως επισήμανε επίσης στην παραπάνω απόφαση το Α.Δ.Κ., για να διαπιστωθεί αν υπάρχει πραγματική ανισότητα, είναι απαραίτητο ο εφαρμοστής του δικαίου να εξετάσει τα συμφραζόμενα της συγκεκριμένης υπόθεσης. Να διερευνήσει, με άλλα λόγια, τον σκοπό του επίμαχου νομοθετικού μέτρου, καθώς και τις επιπτώσεις αυτού του μέτρου στο ή στα πρόσωπα που θίγονται από αυτό. Στη νομολογία που ακολούθησε την απόφαση *Andrews*, το Α.Δ.Κ. επανέλαβε αυτές τις θέσεις. Στην απόφαση *Law v. Canada*, ειδικότερα, παραδέχθηκε, μεταξύ άλλων, ότι, παρ' όλο που ο ενάγων έχει υποχρέωση να επικαλεστεί και να αποδείξει το κατάλληλο συγκρίσιμο πρότυπο, το δικαστήριο μπορεί να παρέμβει και να διορθώσει την επιλογή του, αν αυτή αποδειχθεί λανθασμένη ή ανεπαρκής¹⁵². Το Α.Δ.Κ. πάντως αποδέσμευσε εντελώς τον ενάγοντα από την υποχρέωση να επικαλεστεί και να αποδείξει την ύπαρξη κατάλληλου προτύπου σύγκρισης το 2011 με την απόφαση *Withler v. Canada*¹⁵³.

Η τελευταία αυτή απόφαση αφορούσε μία συλλογική αγωγή, στην οποία χήρες δημοσίων υπαλλήλων και μελών των ενόπλων δυνάμεων του Καναδά είχαν ισχυριστεί ότι οι νόμοι συνταξιοδότησης των δύο κλάδων ήταν αντίθετοι προς την αρχή της ισότητας που προβλέπει το άρθρο 15 (1) Κ.Χ.Δ.Ε., γιατί παρείχαν σε αυτές μια σειρά κοινωνικών επιδομάτων, των οποίων το ύψος διαφοροποιούνταν ανάλογα με την ηλικία που είχαν οι

¹⁴⁸ Βλ. παραπ. υποσ. 147.

¹⁴⁹ Βλ. *G. Moon*, From equal treatment to appropriate treatment: what lessons can Canadian equality law on reasonable accommodation teach the UL?, ό.π., 695 επ.

¹⁵⁰ Βλ. *Law Society of British Columbia v. Andrews*, [1989] 1 R.C.S. 143. Πρόκειται για την πρώτη απόφαση του Α.Δ.Κ. που ερμήνευσε το άρθρο 15 Κ.Χ.Δ.Ε. και η οποία έδωσε στην ουσιαστική ισότητα το προβάδισμα σε σχέση με τα λοιπά δικαιώματα ισότητας που κατοχυρώνει αυτή η διάταξη.

¹⁵¹ Βλ. *Andrews*, υποσ. 150, σ. 164.

¹⁵² Βλ. *Law*, υποσ. 147, par. 56-58 (58). Βλ. επίσης *D. Proulx*, Les droits à l'égalité revus et corrigés par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Law*; un pas en avant ou un pas en arrière, ό.π., 219.

¹⁵³ Βλ. *Withler v. Canada (Attorney General)*, [2011] 1 S.C.R. 396.

σύζυγοί τους κατά την ημέρα θανάτου τους. Επειδή το σχήμα που προέβλεπαν οι επίμαχοι νόμοι ήταν πολύ σύνθετο, έτσι ώστε να καθίσταται δύσκολη η ανεύρεση του κατάλληλου προτύπου σύγκρισης, το Α.Δ.Κ. απλοποίησε τα πράγματα. Υποστήριξε συγκεκριμένα ότι μια ανάλυση που βασίζεται στην τυπική σύγκριση της ομάδας των εναγόντων με μια ομάδα που βρίσκεται σε παρόμοια με αυτούς κατάσταση κινδυνεύει να οδηγήσει το δικαστήριο στην εφαρμογή της τυπικής ισότητας. Μολονότι μάλιστα η ισότητα αποτελεί από τη φύση της συγκριτική έννοια, μια ερμηνεία του άρθρου 15(1) Κ.Χ.Δ.Ε. που θα βασίζεται στη σύγκριση του ενάγοντος με μια ομάδα η οποία φέρει ταυτόσημα με εκείνον χαρακτηριστικά μπορεί να εμποδίσει να αναγνωριστεί ως απαγορευμένη διάκριση μια πρακτική ή ένα μέτρο που αντιβαίνει με εμφανή τρόπο προς το άρθρο 15 (1). Ο δικαστής, επομένως, που καλείται να κρίνει έναν νόμο που εισάγει διάκριση, θα πρέπει, όπως υπογράμμισε στην απόφαση *Withler v. Canada* το Α.Δ.Κ., να απαντήσει σε δύο μόνον ερωτήματα: Πρώτον, αν ο επίμαχος νόμος προβλέπει μια διαφοροποίηση η οποία βασίζεται σε έναν ή περισσότερους απαριθμούμενους ή ανάλογους λόγους. Και δεύτερον, αν η διαφοροποίηση αυτή γεννά ένα μειονέκτημα μέσω της διαιώνισης μιας προκατάληψης ή της εφαρμογής ενός στερεοτύπου¹⁵⁴. Ο ενάγων, δηλαδή, δεν χρειάζεται, σύμφωνα με την παραπάνω απόφαση, να επικαλεστεί μια συγκρίσιμη ομάδα η οποία να αντιστοιχεί στην ομάδα των εναγόντων. Αυτό που χρειάζεται να κάνει είναι να αποδείξει απλώς ότι το επίμαχο μέτρο τού έχει στερήσει ένα πλεονέκτημα που χορηγείται σε άλλους ή ότι τού έχει επιβάλει ένα βάρος το οποίο δεν υφίστανται άλλοι εξαιτίας ενός προσωπικού χαρακτηριστικού του που αντιστοιχεί σε έναν ή περισσότερους από τους απαριθμούμενους από το άρθρο 15 (1) Κ.Χ.Δ.Ε. ή ανάλογους λόγους.

Όπως υπογράμμισε εξάλλου στην απόφαση *Withler v. Canada* το Α.Δ.Κ., ο διττός αυτός έλεγχος θα επιτρέψει στον δικαστή να αντιμετωπίσει με επιτυχία τις σύνθετες εκείνες διακρίσεις που οφείλονται στη διαπλοκή περισσοτέρων λόγων διάκρισης¹⁵⁵. Το ερώτημα όμως που τίθεται είναι αν η λύση αυτή μπορεί να λειτουργήσει σε έννομες τάξεις όπως αυτές της Ε.Ε. και των κρατών-μελών, οι οποίες δίνουν το προβάδισμα στην τυπική και όχι στην ουσιαστική ισότητα.

γ2. Η αποσπασματική καθιέρωση της αποδέσμευσης από το δίκαιο ισότητας της Ε.Ε.

Πράγματι, το δίκαιο ισότητας της Ε.Ε., όπως και το βρετανικό δίκαιο, που αποτέλεσε την πηγή έμπνευσής του, έδωσε προτεραιότητα στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, την οποία ρύθμισε με αυστηρότερο τρόπο απ' ό,τι το καναδικό δίκαιο. Ενώ δηλαδή στον Καναδά η νομολογιακή έμφαση στην ουσιαστική ισότητα άμβλυσε τη διαφορά ανάμεσα στην άμεση και την έμμεση διάκριση, έτσι ώστε να αναγνωριστεί στον εναγόμενο η δυνατότητα να δικαιολογεί τόσο την πρώτη όσο και τη δεύτερη, στο δίκαιο ισότητας της Ε.Ε. οι δύο αυτές κατηγορίες διάκρισης διαχωρίστηκαν αυστηρά μεταξύ τους, με αποτέλεσμα να αποκλειστεί κάθε δυνατότητα δικαιολόγησης της άμεσης διάκρισης. Ακολουθώντας εξάλλου το βρετανικό πρότυπο, το δίκαιο ισότητας της Ε.Ε. απαίτησε, για την απόδειξη τόσο της άμεσης όσο και της έμμεσης διάκρισης, την επίκληση και την απόδειξη από τον ενάγοντα ενός κατάλληλου προτύπου σύγκρισης. Αν εξετάσει όμως κανείς προσεκτικότερα τις Οδηγίες που συνθέτουν αυτό το δίκαιο, θα διαπιστώσει ότι έχουν εγκαταλείψει ως έναν βαθμό την παραπάνω προϋπόθεση. Αξιοποιώντας συγκεκριμένα τη νομολογία του Δ.Ε.Ε.¹⁵⁶, οι εν λόγω Οδηγίες αναγνωρίζουν κατ' αρχήν τη δυνατότητα υποκατάστασης του πραγματικού προτύπου σύγκρισης από ένα υποθετικό πρότυπο. Προβλέπουν έτσι ότι η σύγκριση δεν πρέπει να περιορίζεται στην τωρινή περίοδο, αλλά θα πρέπει να εκτείνεται και σε

¹⁵⁴ Βλ. *Withler v. Canada*, ό.π., παρ. 61.

¹⁵⁵ Βλ. *Withler v. Canada*, ό.π., 147, παρ. 63.

¹⁵⁶ Βλ. Δ.Ε.Ε., Υπόθεση *McCarthy*, C-129/79, Συλλογή, 1980, σ. 1275, η οποία δέχθηκε ότι για να γίνει σύγκριση ως προς την ίση αμοιβή, δεν χρειάζεται να παρέχεται συγχρόνως η όμοια εργασία στον ίδιο εργοδότη, καθώς και Υποθέσεις *Dekker*, C-177/88 Συλλογή, 1990, σ. I-3941, και *Barber*, C-262/88, Συλλογή, 1990, σ. I-1889.

παρελθόντα χρόνο, καθώς και σε υποθετικές βιοτικές καταστάσεις. Επειδή εξάλλου σε περιπτώσεις όπως η παρενόχληση¹⁵⁷ ή οι διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης και άδειας μητρότητας είναι αδύνατον να βρεθεί ένα πραγματικό ή υποθετικό πρότυπο σύγκρισης, τόσο οι παραπάνω Οδηγίες όσο και η νομολογία του Δ.Ε.Ε. έχουν απαλλάξει το θύμα από την υποχρέωση να επικαλεστεί και να αποδείξει το συγκριτικό αυτό πρότυπο.

Εν όψει αυτής της εξέλιξης θα μπορούσε να προτείνει κανείς η έννοια της άμεσης διάκρισης να επαναπροσδιοριστεί κατά τέτοιον τρόπο από την ενωσιακή και τις εθνικές έννομες τάξεις, ώστε να περιλάβει στο περιεχόμενό της τόσο τις πολλαπλές διακρίσεις, που μπορούν να αποδειχθούν με την επίκληση και την απόδειξη πραγματικού ή υποθετικού προτύπου σύγκρισης, όσο και τις αντίστοιχες διακρίσεις, που είναι αδύνατον να αποδειχθούν με αυτόν τον τρόπο. Στη δεύτερη περίπτωση το θύμα θα αρκεί να επικαλεστεί απλώς ότι υπέστη βλάβη από μια διακριτική συμπεριφορά που είχε ως βάση της περισσότερους λόγους διάκρισης χωρίς να χρειάζεται να αποδείξει ότι η δυσμενής αυτή μεταχείριση ήταν λιγότερο ευνοϊκή από εκείνη ενός άλλου προσώπου.

5. Η ανάγκη επαναρρύθμισης των απαγορευμένων λόγων διάκρισης

α. Εισαγωγικά

Επειδή όμως οι πολλαπλές διακρίσεις δεν προκαλούνται συνήθως από πρόθεση, αλλά οφείλονται σε ποικίλους δομικούς, θεσμικούς και πολιτισμικούς παράγοντες, η αντιμετώπισή τους απαιτεί την επανεξέταση των απαγορευμένων λόγων διάκρισης και του τρόπου με τον οποίο αυτοί θα πρέπει να διατυπώνονται από τον νομοθέτη¹⁵⁸. Πράγματι, οι άνθρωποι δεν καθορίζονται μόνον από τα αναλλοίωτα εξωτερικά στοιχεία της ταυτότητάς τους. Κρυφές ταυτότητες και διακρίσεις προκύπτουν από συμπεριφορές που δεν οφείλονται σε καθαρά αναγνωρίσιμους λόγους, αλλά γεννιούνται από την αόριστη αίσθηση ότι ένα άτομο δεν εμπίπτει στον κανόνα της πλειονότητας. Όπως επισημαίνεται ορθά, το πρόβλημα των πολλαπλών διακρίσεων οφείλεται σε μια πολιτική που δίνει το προβάδισμα στον εντοπισμό και στην απαρίθμηση των απαγορευμένων λόγων διάκρισης και η οποία παραβλέπει τις δυσμενείς επιπτώσεις που έχει η χρησιμοποίηση αυτών των λόγων ως κριτηρίων δυσμενούς διακριτικής συμπεριφοράς σε βάρος των ατόμων και των ομάδων τους.

Σύμφωνα με τη *Sandra Freedman*¹⁵⁹, η αντιμετώπιση της πολλαπλής διάκρισης απαιτεί μια ανακατασκευή της έννοιας της διαφορετικότητας που δεν θα έχει ως γνώμονά της την απόλυτη διαφοροποίηση από το κυρίαρχο μοντέλο (otherness). Θα βασίζεται, αντίθετα, στο γεγονός ότι τα άτομα μετέχουν σε ποικίλες ομάδες με ρευστά όρια η κάθε μία, που αντιστοιχούν στις ποικίλες πτυχές της ταυτότητάς τους και οι οποίες διαπλέκονται μεταξύ τους. Μια τέτοια θεώρηση μπορεί όμως να υλοποιηθεί μόνο μέσω μιας ενιαίας νομοθεσίας περί ισότητας, η οποία να αναφέρει με ενδεικτικό τρόπο τους σημαντικότερους λόγους διάκρισης, χωρίς να εισάγει αυστηρούς διαχωρισμούς ανάμεσά τους.

β. Η τεχνική της ενδεικτικής απαρίθμησης των απαγορευμένων λόγων διάκρισης

Το άρθρο 14 της Ε.Σ.Δ.Α. αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα διάταξης που απαριθμεί με ενδεικτικό τρόπο τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης, προβλέποντας ότι «η απόλαυση των δικαιωμάτων και των ελευθεριών, που ορίζονται στην παρούσα Συνθήκη,

¹⁵⁷ Βλ. για τις δυσκολίες που συνάντησε η εξομοίωση της παρενόχλησης με άμεση διάκριση εξαιτίας της αδυναμίας του θύματος να επικαλεστεί και να αποδείξει συγκρίσιμο πρότυπο A. *McColgan*, Chapter Four, Harassment, εις: D. Shiek/L. Waddington/M. Bell, Non-Discrimination Law, Hart Publishing, 2007, σ. 477 επ.

¹⁵⁸ Βλ. P. *Uccellari*, Multiple discrimination. How can reflect reality, ό.π., 37, I. *Solanke*, Multiple discrimination in Britain: Immutability and its alternative, ό.π.

¹⁵⁹ Βλ. S. *Freedman*, Equality: A new generation, *Industrial Law Journal* 2001, 145 επ. (159).

πρέπει να διασφαλίζεται χωρίς διάκριση για οποιοδήποτε λόγο, όπως το φύλο, τη φυλή, το χρώμα, τη γλώσσα, τη θρησκεία, τις πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις, την εθνική ή κοινωνική προέλευση, τη συμμετοχή σε εθνική μειονότητα, την περιουσία, τη γέννηση ή άλλη κατάσταση». Μια ανάλογη διατύπωση έχει εξάλλου και το άρθρο 21 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., το οποίο όμως δεν εφαρμόζεται οριζόντια στις ιδιωτικές σχέσεις, αφού απευθύνεται μόνο στα όργανα της Ε.Ε. και στα δημόσια όργανα των κρατών-μελών όταν εφαρμόζουν το ενωσιακό δίκαιο (άρθρο 51 του Χάρτη)¹⁶⁰. Το άρθρο 15 (1) του Καναδικού Χάρτη Δικαιωμάτων και Ελευθεριών εισάγει επίσης μια ενδεικτική απαρίθμηση, προβλέποντας ότι «Κάθε άτομο είναι ίσο απέναντι στον νόμο και εντός του νόμου και έχει δικαίωμα ίσης προστασίας του νόμου χωρίς διάκριση ιδιαίτερα με βάση τη φυλή, την εθνική και την εθνοτική καταγωγή, το χρώμα, τη θρησκεία, το φύλο, την ηλικία, την πνευματική και φυσική αναπηρία»¹⁶¹.

Αποτελεί γεγονός αναμφισβήτητο ότι η ενδεικτική νομοθετική απαρίθμηση των απαγορευμένων λόγων διάκρισης διευκολύνει την αποτελεσματική αντιμετώπιση των πολλαπλών διακρίσεων, γιατί επιτρέπει στον δικαστή να αναγνωρίσει νέους, σύνθετους, λόγους διάκρισης, συνδυάζοντας τους αναγνωρισμένους ήδη από τη νομοθεσία λόγους. Το Ε.Δ.Δ.Α. πάντως δεν έχει πραγματοποιήσει μέχρι στιγμής μια τέτοια σύνθεση¹⁶². Στις Υποθέσεις *Abdulaziz* και άλλοι κατά Ηνωμένου Βασιλείου¹⁶³, για παράδειγμα, το εν λόγω Δικαστήριο χαρακτήρισε την απόρριψη της αίτησης τριών ανδρών να εγκατασταθούν στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου ήταν εγκατεστημένες οι σύζυγοί τους, ως διάκριση με βάση το φύλο και όχι ως πολλαπλή διάκριση με βάση το φύλο και τη φυλετική καταγωγή. Έχει υποστηριχθεί, πάντως, από τη θεωρία η άποψη, ότι ακόμη και αν το Ε.Δ.Δ.Α. επιχειρούσε να κάνει μια τέτοια σύνθεση, ο νέος λόγος διάκρισης που θα διαμόρφωνε δεν θα αντανάκλασε τις πολύπλοκες ανισότητες που δημιουργούν οι διαπλεκόμενες διακρίσεις. Δικαιολογητική βάση της άποψης αυτής είναι το γεγονός ότι το άρθρο 14 Ε.Σ.Δ.Α. δεν προβλέπει κριτήρια που να προσανατολίζουν τον δικαστή προς αυτήν την κατεύθυνση¹⁶⁴. Δεν είναι επομένως τυχαίο ότι οι νέοι λόγοι διάκρισης που έχει αναγνωρίσει μέχρι στιγμής το Ε.Δ.Δ.Α. μοιάζουν ως προς τη φύση τους με εκείνους που απαριθμούνται ενδεικτικά από το άρθρο 14 Ε.Σ.Δ.Α. Συνιστούν, με άλλες λέξεις, λόγους που αναφέρονται σε προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου τα οποία δεν μπορούν να μεταβληθούν χωρίς να αλλοιωθεί σοβαρά η ταυτότητά του¹⁶⁵.

¹⁶⁰ Βλ. Προσωρινή ενοποιημένη έκδοση των πρωτοκόλλων που προσαρτώνται στην τελική πράξη της Συνθήκης για τη θέσπιση Συντάγματος της Ευρώπης και των παραρτημάτων της I, II, CIG 86/04, ADD, Βρυξέλλες, 25 Ιουνίου 2004, σ. 37.

¹⁶¹ Βλ. παραπ. III 1.3.

¹⁶² Βλ. *P. Uccellari*, Multiple discrimination. How can reflect reality, ό.π., 38, *A. Vakulenko*, Islamic 'Headscarves' and European Convention on Human Rights: an intersectional perspective, *Social & Legal Studies* 2007, <http://www.sagepub.com/content/16/2/183.refs.html>, σ. 183.

¹⁶³ Βλ. Ε.Δ.Δ.Α., Υποθέσεις *Abdulaziz*, *Cabala*, *Balkandali* κατά Ηνωμένου Βασιλείου, 28 Νοεμβρίου 1984, *Serie A*, No 87.

¹⁶⁴ Βλ. *P. Uccellari*, Multiple discrimination. How can reflect reality, ό.π., 38.

¹⁶⁵ Βλ. *P. Uccellari*, Multiple discrimination. How can reflect reality, ό.π., 38, η οποία αναφέρει ειδικότερα τις υποθέσεις του Ε.Δ.Δ.Α. *Kjeldsen v. Denmark*, Απόφαση της 7ης Δεκεμβρίου 1976, *Budak v. Turkey*, App. no 57345/00, Απόφαση της 7ης Σεπτεμβρίου 2004, *Beale v. UK*, App. No 16573/03, Απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2004. Βλ. όμως και *O.M. Arnadóttir*, Multidimensional equality from within, *Themes from the European Convention on Human Rights*, εις: *Schiek/C. Chege*, (eds.), *European Union Non-Discrimination Law*, σ. 53, η οποία υποστηρίζει ότι η νομολογία του Ε.Δ.Δ.Α. στον τομέα της ισότητας και μη διάκρισης έχει προχωρήσει τα τελευταία χρόνια σε μια ανάλυση του ευρύτερου κοινωνικοοικονομικού πλαισίου στο οποίο λαμβάνει χώρα η συγκεκριμένη δυσμενής διακριτική συμπεριφορά. Αναφέρει μάλιστα, για να στηρίξει αυτή την άποψή της, την υπόθεση *Stec and others v. United Kingdom*, Απόφαση της 12ης Απριλίου 2006, Applications nos. 65731/01 and 65900/01, στην παρ. 66 της οποίας το Ε.Δ.Δ.Α. υπογράμμισε, μεταξύ άλλων, ότι «στο Ηνωμένο Βασίλειο η διαφορά ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, όσον αφορά στην ηλικία συνταξιοδότησης από το Δημόσιο, η οποία είχε ως αρχικό σκοπό να διορθώσει τη δυσμενέστερη οικονομική θέση των γυναικών, συνέχισε να είναι λογικά και αντικειμενικά δικαιολογημένη μέχρι τη στιγμή που οι κοινωνικές και οικονομικές μεταβολές άμβλυναν την ανάγκη ειδικής μεταχείρισης των γυναικών».

Μια ανάλογη πάντως αντίληψη για τους λόγους διάκρισης που μπορεί να αναγνωρίσει, μέσω της ερμηνείας, ο δικαστής, έχει υιοθετήσει και το Ανώτατο Δικαστήριο του Καναδά στην υπόθεση *Corbière v. Canada*¹⁶⁶. Το εν λόγω Δικαστήριο κλήθηκε στην υπόθεση αυτή να εξετάσει, από τη σκοπιά του άρθρου 15 (1) Κ.Χ.Δ.Ε., μια νομοθετική διάταξη, η οποία είχε αποκλείσει τα μέλη μιας κοινότητας αυτοχθόνων, τα οποία διέμεναν εκτός των επίσημων εδαφικών εγκαταστάσεων της τελευταίας, από τις εκλογές για ανάδειξη των εκπροσώπων της. Οι δικαστές της πλειοψηφίας έκριναν τον παραπάνω νόμο αντίθετο προς το άρθρο 15 (1) Κ.Χ.Δ.Ε., επικαλούμενοι το γεγονός ότι είχε εισαγάγει πολλαπλή διάκριση σε βάρος της επίμαχης υποομάδας με βάση τα κριτήρια της εθνοτικής καταγωγής και της κατοικίας, τα οποία συνιστούν στοιχεία της προσωπικότητας του ατόμου και κατά συνέπεια απαγορευμένους λόγους διάκρισης, ανάλογους με εκείνους που αναφέρει ενδεικτικά το άρθρο 15 (1) Κ.Χ.Δ.Ε. Η δικαστής *L'Heureux-Dubé*, όμως, που συνέταξε στην εν λόγω υπόθεση την άποψη της μειοψηφίας, προσέγγισε με διαφορετικό τρόπο τα κριτήρια με βάση τα οποία θα πρέπει να προσδιορίζονται από τα δικαστήρια οι νέοι απαγορευμένοι λόγοι διάκρισης. Η εν λόγω δικαστής δέχτηκε, βέβαια, όπως και οι δικαστές της πλειοψηφίας, ότι το σύνθετο κριτήριο της εθνοτικής καταγωγής και της διαμονής, που είχε χρησιμοποιήσει η επίμαχη νομοθετική ρύθμιση, συνιστούσε στη συγκεκριμένη υπόθεση απαγορευμένο λόγο διάκρισης, ανάλογο με εκείνους που αναφέρει ενδεικτικά το άρθρο 15 (1) του Καναδικού Χάρτη Δικαιωμάτων και Ελευθεριών¹⁶⁷. Σε αντίθεση όμως με τους δικαστές της πλειοψηφίας, η δικαστής *L'Heureux-Dubé* δεν κατέληξε σε αυτό το συμπέρασμα επειδή θεώρησε ότι το σύνθετο αυτό κριτήριο συνιστούσε ένα αμετάβλητο στοιχείο της προσωπικότητας του ατόμου, αλλά γιατί διαπίστωσε ότι η χρησιμοποίησή του στη συγκεκριμένη υπόθεση είχε δυσμενείς επιπτώσεις για τα θύματα, εν όψει της περιθωριακής θέσης τους στην πολιτική, την κοινωνική και την οικονομική ζωή της χώρας¹⁶⁸.

Η καινοτομία της παραπάνω άποψης που εξέφρασε η δικαστής *L'Heureux-Dubé* βρίσκεται στο γεγονός ότι υποστήριξε ότι οι νέοι απαγορευμένοι λόγοι διάκρισης που αναγνωρίζει μέσω της ερμηνείας ο δικαστής θα πρέπει να εξετάζονται υπό το φως των συμφραζομένων της συγκεκριμένης υπόθεσης, έτσι ώστε να μελετώνται οι επιπτώσεις της χρησιμοποίησής τους για το θύμα, εν όψει της πολιτισμικής και της κοινωνικοοικονομικής κατάστασης στην οποία βρίσκεται το τελευταίο. Η δικαστής *L'Heureux-Dubé* υπογράμμισε δηλαδή στην παραπάνω υπόθεση τη σημασία που έχει η διαμόρφωση κριτηρίων για τον εντοπισμό, μέσω της ερμηνείας, νέων απαγορευμένων λόγων διάκρισης. Θα πρέπει εντούτοις να υπογραμμιστεί ότι η ιδέα αυτή δεν έχει εκφραστεί μόνον από την παραπάνω δικαστή. Έχει καθιερωθεί επίσης σε ορισμένες χώρες από την ίδια τη νομοθεσία.

γ. Η ιδέα της θέσπισης ουσιαστικών κριτηρίων για τον προσανατολισμό του δικαστή που είναι επιφορτισμένος με τον προσδιορισμό των νέων λόγων διάκρισης

Ο Νοτιοαφρικανικός Νόμος περί Ισότητας του 2000 (South African Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act 2000), για παράδειγμα, δεν αρκείται σε μια ενδεικτική απαρίθμηση των απαγορευμένων λόγων διάκρισης, αλλά απαγορεύει επιπλέον ρητά οποιονδήποτε άλλο λόγο ο οποίος διαιωνίζει συστηματικά μειονεκτήματα ή υπονομεύει την ανθρωπινή αξιοπρέπεια¹⁶⁹.

¹⁶⁶ Βλ. *Corbière v. Canada*, (Minister of Indian and Northern Affairs) (199) 2 S.C.R., 203 [par. 1-24 Mc Lachlin and Bastarache J. J. writing for the Majority] par. 14, (18)].

¹⁶⁷ Βλ. *Corbière v. Canada*, (Minister of Indian and Northern Affairs) (199) 2 S.C.R., 203, [*L'Heureux Dubé* J. Dissenting opinion, par. 25-125, (par. 58-62)].

¹⁶⁸ Βλ. *Corbière v. Canada*, (Minister of Indian and Northern Affairs) (199) 2 S.C.R., 203, [*L'Heureux Dubé* J. Dissenting opinion, par. 60].

¹⁶⁹ Βλ. Chapter 1 (1) (xxii) του South African Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act 2000, το οποίο ορίζει τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης ως εξής: «The prohibited grounds are:

Η παραπάνω ρύθμιση επιδιώκει να διευκολύνει την αντιμετώπιση των δυσμενών εκείνων διακρίσεων που δεν προκαλούνται από πρόθεση, αλλά οφείλονται σε συστημικούς, θεσμικούς ή δομικούς παράγοντες. Αποτελεί επομένως ένα χρήσιμο εργαλείο για την αντιμετώπιση των πολλαπλών διακρίσεων, οι οποίες προκαλούνται, όπως προαναφέρθηκε, από τέτοιους λόγους¹⁷⁰. Η ρευστότητα, συγκεκριμένα, με την οποία είναι διατυπωμένη αυτή η διάταξη, επιτρέπει στον δικαστή να απαγορεύει οποιονδήποτε λόγο διάκρισης, εφόσον αποδειχθεί ότι συνιστά δείκτη μειονεκτικότητας ή σημαντικό στοιχείο της αντίληψης που έχει το θύμα για τον εαυτό του. Επειδή μάλιστα οι διακρίσεις έχουν πολύ συχνά ως αιτία την κοινωνική υπόσταση των ατόμων, το τελευταίο αυτό κριτήριο θεωρείται αυτοτελής δείκτης μειονεκτικότητας.

Αποτελεί σήμερα κοινό τόπο ότι οι διακρίσεις δεν προκαλούνται συνήθως από πρόθεση. Οφείλονται κατά κανόνα σε κοινωνικοοικονομικής και πολιτισμικής φύσεως παράγοντες, όπως η φτώχεια, η χαμηλής ποιότητας εκπαίδευση, η έλλειψη κατοικίας, η κακή διατροφή. Οι παράγοντες αυτοί γεννούν στερεότυπα και προκαταλήψεις που περιθωριοποιούν τα μειονεκτούντα άτομα και τις ομάδες τους. Οι έννοιες βέβαια του «μειονεκτικότητας» και της «φτώχειας» δεν μπορούν να αναγνωριστούν εύκολα ως απαγορευμένοι λόγοι διάκρισης, γιατί είναι έννοιες δύσκολα προσδιορίσιμες και σχετικές¹⁷¹. Έχει υποστηριχθεί εντούτοις η άποψη ότι τα δικαστήρια έχουν τη δυνατότητα να συγκεκριμενοποιήσουν αυτές τις έννοιες¹⁷². Να ανιχνεύσουν δηλαδή τους αντικειμενικούς εκείνους δείκτες μειονεκτικότητας οι οποίοι μπορούν να συμβάλουν μαζί με άλλους παράγοντες στον εντοπισμό νέων, σύνθετων, λόγων διάκρισης. Το Εφετείο του Ontario, για παράδειγμα, υιοθέτησε αυτήν την άποψη στην υπόθεση *Falkiner*¹⁷³, όπου χαρακτήρισε το γεγονός ότι μια γυναίκα εισέπραττε παροχές κοινωνικής πρόνοιας για να επιβιώσει αντικειμενικό δείκτη μειονεκτικότητας, ο οποίος θα μπορούσε να οδηγήσει, σε συνδυασμό με παράγοντες όπως το φύλο, στην αναγνώριση ενός νέου, σύνθετου, λόγου διάκρισης, ανάλογου με εκείνους που προβλέπει στο άρθρο 15 (1) ο Καναδικός Χάρτης Δικαιωμάτων και Ελευθεριών.

Η έννοια του μειονεκτικότητας επιτρέπει στον δικαστή να εντοπίσει τις βαθύτερες αιτίες των διακρίσεων. Χάρη στην έννοια αυτή είναι δυνατόν να προστατευθούν ικανοποιητικά οι ευάλωτες εκείνες κοινωνικές ομάδες που υφίστανται συστηματικά διακρίσεις, καθώς και να αντιμετωπιστούν οι πολλαπλές διακρίσεις που υφίστανται αυτές οι

(a) race, gender, sex, pregnancy, marital status, ethnic or social origin, colour, sexual orientation, age, disability, religion, conscience, belief, culture, language and birth; or

(b) any other ground where discrimination based on that other ground:

(i) causes or perpetuates systemic disadvantage;

(ii) undermines human dignity; or (iii) adversely affects the equal enjoyment of a person's rights and freedoms in a serious manner that is comparable to discrimination on a ground in paragraph (a)»

¹⁷⁰ Βλ. *P. Uccellari*, ό.π., 39.

¹⁷¹ Βλ. *P. Uccellari*, ό.π., 39, καθώς και την απόφαση του Ανωτάτου Δικαστηρίου των Η.Π.Α. *San Antonio Independent School District v. Rodriguez*, 4111 U.S. 1 (1973), η οποία απέρριψε τους ισχυρισμούς των παιδιών που κατοικούσαν σε φτωχές περιοχές, ότι το γεγονός ότι ο φόρος επί της περιουσίας χρησιμοποιείτο για τη χρηματοδότηση των σχολείων συνιστούσε διάκριση με βάση τη φτώχεια, γιατί είχε ως αποτέλεσμα τα σχολεία των φτωχών περιοχών να προσφέρουν χαμηλότερης ποιότητας εκπαίδευση σε σύγκριση με τα σχολεία των πλούσιων περιοχών. Ένα από τα επιχειρήματα που χρησιμοποίησε το Ανώτατο Δικαστήριο ήταν ότι η φτώχεια είναι μια άμορφη έννοια, που δεν μπορεί να αναγνωριστεί ως απαγορευμένο κριτήριο διάκρισης. Βλ. όμως και την αντίθετη άποψη της *S. Freedman*, *Combating poverty through equality law - Possibilities and pitfalls*, *The Equal Rights Review* 2009, 83 επ., η οποία άσκησε κριτική σε αυτήν την απόφαση.

¹⁷² Βλ. *P. Uccellari*, ό.π. (υποσ.), σ. 40, *S. Freedman*, *Combating poverty through equality law - Possibilities and pitfalls*, ό.π., 83 επ., η οποία άσκησε κριτική σε αυτήν την απόφαση.

¹⁷³ Βλ. *Falkiner v. Ontario (Ministry of Community and Social Services)*, [2002] 59 O.R. (3d) 481, [2002] ο.Ι. No. 1771 9 C.A. Ont0, <http://www.ontariocourts.on.ca/decisions/2000/september/falkiner.htm>. Βλ. επίσης κριτική αυτής της απόφασης *D. Robitaille*, *Le conception judiciaire de la pauvreté au Canada: Condition sociale immuable ou simple question de volonté?* Εις: *Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, Service contre la pauvreté, Pauvreté, Dignité, Droits de l'homme, 10 ans Accord de Coopération 1998-2008*, Bruxelles, 2008, σ. 96 επ. www.luttepauvrete.be/publications/.../10ansaccord_01-3_Robitaille_FR.pdf

ομάδες λόγω της κοινωνικής υπόστασης των μελών τους. Πράγματι, ενώ ένα νέο, έγχρωμο, ανάπηρο και διαφυλικό άτομο της μεσαίας τάξης μπορεί να μην υποστεί καμία διάκριση, είναι βέβαιο ότι ένα νέο, έγχρωμο, ανάπηρο και διαφυλικό άτομο που προέρχεται από χαμηλή εισοδηματική τάξη θα υποστεί σίγουρα πολλαπλές διακρίσεις¹⁷⁴.

δ. Τα όρια της ευέλικτης ρύθμισης των απαγορευμένων λόγων διάκρισης

Ωστόσο, μολονότι η ενδεικτική απαρίθμηση των απαγορευμένων λόγων διάκρισης και η προσφυγή στην έννοια του μειονεκτήματος μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στην καλύτερη αντιμετώπιση των πολλαπλών διακρίσεων, η θεωρία προσεγγίζει με επιφυλάξεις αυτή τη λύση για δύο βασικά λόγους. Πρώτον, γιατί οδηγεί σε μια περιπτώσιακή αντιμετώπιση αυτών των διακρίσεων, η οποία θέτει σε καθεστώς ανασφάλειας τους εργοδότες και γενικότερα τα πρόσωπα που ευθύνονται γι' αυτές¹⁷⁵. Και δεύτερον, γιατί παρέχει στον δικαστή την ευχέρεια να διευρύνει απεριόριστα τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης. Η διεύρυνση όμως αυτή καθιστά αναπόφευκτη την αναγνώριση στον εναγόμενο της δυνατότητας να προβάλλει δικαιολογίες επικαλούμενους αντικειμενικούς λόγους. Κάτι τέτοιο όμως θα είναι αντίθετο με το δίκαιο μη διάκρισης της Ε.Ε., το οποίο ρυθμίζει με αυστηρό τρόπο την άμεση διάκριση, επιτρέποντάς την μόνο κατ' εξαίρεση και αποκλείοντας κατά συνέπεια τη δυνατότητα του εναγομένου να τη δικαιολογεί προβάλλοντας αντικειμενικούς λόγους¹⁷⁶.

B. Από ένα σύστημα ισότητας που αναζητά ατομικές ευθύνες σε ένα αντίστοιχο σύστημα που επιβάλλει υποχρεώσεις για υιοθέτηση θετικών μέτρων και πολιτικών

Πέρα όμως από τα μέτρα που έχουν ως σκοπό να βελτιώσουν τη δικαστική προστασία των ατόμων που υφίστανται δυσμενείς διακρίσεις, τόσο το δίκαιο μη διάκρισης της Ε.Ε. όσο και τα αντίστοιχα δίκαια των κρατών-μελών προβλέπουν επίσης την υιοθέτηση συνοδευτικών μέτρων προληπτικού και συλλογικού χαρακτήρα που έχουν ως σκοπό να επιβάλλουν σε άτομα, οργανώσεις και σε δημόσιους φορείς την υποχρέωση υιοθέτησης θετικών μέτρων και πολιτικών προς όφελος των αδύναμων κοινωνικών ομάδων που υφίστανται διακρίσεις. Το ερώτημα που τίθεται λοιπόν είναι αν τα θύματα των πολλαπλών διακρίσεων θα πρέπει να αναγνωριστούν ως διακριτές ομάδες που υφίστανται συστηματικά διακρίσεις, έτσι ώστε να μπορέσουν να επωφεληθούν από αυτά τα μέτρα.

1. *Η ενσωμάτωση (mainstreaming) της οπτικής των πολλαπλών διακρίσεων στο σύνολο των δημόσιων πολιτικών*

Η αρχή της ενσωμάτωσης (*mainstreaming*) κατέχει μια σημαντική θέση ανάμεσα στα συνοδευτικά εκείνα μέτρα που υιοθετούνται από δημόσιους φορείς για την υλοποίηση της ουσιαστικής ισότητας. Πρόκειται συγκεκριμένα για μια μέθοδο και ταυτόχρονα για μια πολιτική διαδικασία που επιτρέπει σε στόχους και αρχές, όπως αυτές της ισότητας των φύλων, της κοινωνικής προστασίας, της προστασίας του περιβάλλοντος κ.ο.κ., να υλοποιηθούν μέσω της ενσωμάτωσής τους στο σύνολο των πολιτικών του κράτους ή άλλων διεθνών και υπερεθνικών οργανισμών¹⁷⁷. Στους κόλπους της Ε.Ε., ειδικότερα, η παραπάνω

¹⁷⁴ Βλ. *P. Uccellari*, ό.π., 40.

¹⁷⁵ Βλ. *P. Uccellari*, ό.π., σ. 40, European Network Against Racism (ENAR), *The Legal implications of multiple discrimination*, 2011, σ. 10.

¹⁷⁶ Βλ. *P. Uccellari*, ό.π., σ. 40, European Network Against Racism (ENAR), *The Legal implications of multiple discrimination*, 2011, σ. 10.

¹⁷⁷ *M. A. Pollack/E.M. Hafner-Burton*, *Mainstreaming international governance: The environment, gender and IO performance in the European Union*, *Rev. Int. Organ* 2010, 285-313.

μέθοδος άρχισε να εφαρμόζεται, από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ήδη κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990. Κατοχυρώθηκε εντούτοις σε επίπεδο ιδρυτικών συνθηκών το 1997, με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, η οποία την εισήγαγε στους τομείς του περιβάλλοντος και του φύλου¹⁷⁸. Στη συνέχεια, το mainstreaming εφαρμόστηκε από την Ε.Ε. για την καταπολέμηση του ρατσισμού και για την προώθηση της κοινωνικής ένταξης¹⁷⁹, ενώ με τη Συνθήκη της Λισαβόνας αναγνωρίστηκε ως μέθοδος στους τομείς της απαγόρευσης των διακρίσεων και της κοινωνικής προστασίας¹⁸⁰.

Με την ενσωμάτωση συγκεκριμένα των στόχων της μη διάκρισης και της κοινωνικής ένταξης στις πολιτικές της Ε.Ε. και των κρατών-μελών, επιδιώκεται να προωθηθεί η ουσιαστική ισότητα σε επίπεδο σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης των δημοσίων πολιτικών. Για να πραγματοποιηθεί όμως αυτός ο στόχος, θα πρέπει να συνειδητοποιηθεί η διαφορετικότητα των ατόμων και των ομάδων τους. Να ληφθούν, με άλλα λόγια, υπ' όψιν οι ποικίλες διαστάσεις της ανθρώπινης ταυτότητας και οι πολλαπλές διακρίσεις που γεννώνται από αυτή¹⁸¹.

Πράγματι, είναι αδύνατον να επιτευχθεί η ουσιαστική ισότητα, αν ο σύνθετος χαρακτήρας της ανθρώπινης ταυτότητας δεν γίνει αντιληπτός σε επίπεδο θεσμών, έτσι ώστε να γίνουν οι απαραίτητες προσαρμογές¹⁸². Κάτι τέτοιο όμως προϋποθέτει μια επανεξέταση των πολιτικών ισότητας και πολυμορφίας, καθώς και μια ανάλυση του συστήματος υπηρεσιών και απασχόλησης, έτσι ώστε να ληφθούν υπ' όψιν η πολλαπλότητα της ανθρώπινης φύσης και η διαπλοκή των χαρακτηριστικών που συνθέτουν την ανθρώπινη ταυτότητα¹⁸³. Οι στόχοι βέβαια αυτοί φαίνονται εκ πρώτης όψεως δύσκολο να επιτευχθούν. Είναι εντούτοις αυτονόητοι για κάθε προσπάθεια ενσωμάτωσης των αρχών της ισότητας και μη διάκρισης στις δημόσιες πολιτικές, καθώς και για την υλοποίηση της κοινωνικής ένταξης των κοινωνικά ευαίσθητων ομάδων.

Γενικές πολιτικές οι οποίες αρκούνται στη βελτίωση της θέσης των ευαίσθητων ομάδων, χωρίς να λαμβάνουν υπ' όψιν τις σχέσεις εξουσίας και ανισότητας που υπάρχουν στο εσωτερικό τους, εκφράζουν μια υπεραπλουστευμένη αντίληψη περί ισότητας. Η ρητή αναφορά, επομένως, της εξάλειψης των πολλαπλών διακρίσεων ως στόχου για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας είναι σημαντική. Αποτελεί συγκεκριμένα ένα μέσο που επιτρέπει να καταστούν αποτελεσματικότερες οι δημόσιες πολιτικές ισότητας και μη διάκρισης τις οποίες υποδεικνύει η στρατηγική της ενσωμάτωσης. Δεν είναι επομένως τυχαίο ότι χώρες όπως η Ισπανία και η Βουλγαρία έχουν εντάξει, μέσω της νομοθεσίας, το φαινόμενο των πολλαπλών διακρίσεων και της διαπλοκής των ταυτοτικών χαρακτηριστικών στον σχεδιασμό των δημόσιων πολιτικών ισότητας¹⁸⁴. Η Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Οντάριο, επίσης, έχει υπογραμμίσει την ανάγκη να πραγματοποιηθεί η ενσωμάτωση αυτού του στόχου στις δημόσιες πολιτικές¹⁸⁵.

¹⁷⁸ Άρθρα 3 παρ. 2 και 6 Σ.Ε.Κ., τώρα άρθρα 8 και 11 Σ.Λ.Ε.Ε.

¹⁷⁹ Η έννοια της ενσωμάτωσης της κοινωνικής ένταξης διατυπώθηκε για πρώτη φορά στην Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (COM. 2000:79 final), καθώς επίσης στο Συμβούλιο των Βρυξελλών του 2003 και στην Μεσοπρόθεσμη επισκόπηση της Ατζέντας της Κοινωνικής Πολιτικής (COM. 2003: 312). Βλ. σχετικά Α. Βουγιούκα, Νέες κοινωνικές ανάγκες-Νέες προσεγγίσεις κοινωνικής πολιτικής, Κ.Π. Equal-A.Σ 17: Διερεύνηση και καταγραφή προϋποθέσεων βιωσιμότητας των δομών παροχής υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα σε ευπαθείς ομάδες και γυναίκες, Μάιος 2008 http://www.eetaa.gr/equal_projects/siglisis/drasi_1_2/drasi12.pdf, σ. 42 επ.

¹⁸⁰ Βλ. άρθρα 9 και 10 Σ.Λ.Ε.Ε.

¹⁸¹ Βλ. Α. Βουγιούκα, ό.π., σ. 47-48.

¹⁸² Βλ. Κ. Zappone, Re-thinking identity. The challenge of diversity, Commissioned by the joint Equality and Human Rights Forum, 2003, http://www.ihrc.ie/download/pdf/rethinking_identity_the_challenge_of_diversity.pdf, σ. 144 επ.

¹⁸³ Βλ. T. Makkonen, Multiple, compound and intersectional discrimination, ό.π., σ. 36-37, Uccellarri, ό.π., 41, S. Freedman, Positive rights and positive duties: addressing intersectionality, ό.π., σ. 81-82.

¹⁸⁴ Βλ. παραπ. άρθρο 14.6 Νόμου 3/2007, άρθρο 11 του Νόμου για την προστασία ενάντια στις διακρίσεις.

¹⁸⁵ Βλ. Ontario Human Rights Commission, An intersectional approach to discrimination, ό.π., σ. 29.

2. Η συλλογή δεδομένων

Για να μπορέσει όμως η οπτική των πολλαπλών διακρίσεων να ενσωματωθεί στις δημόσιες πολιτικές, είναι απαραίτητο να υπάρχουν πληροφορίες σχετικά με τα πρόσωπα και τις ομάδες που υφίστανται αυτές τις διακρίσεις. Η συλλογή αυτών των πληροφοριών είναι δύσκολη. Απαιτεί συγκεκριμένα τη διερεύνηση των σχέσεων εξουσίας που δημιουργούνται στο εσωτερικό των ομάδων, τη βαθύτερη ανάλυση της κοινωνικής υπόστασης των ατόμων που περιθωριοποιούνται στις ομάδες αυτές καθώς και των υποομάδων που συγκροτούν τα άτομα αυτά λόγω της περιθωριοποίησής τους. Η μελέτη επίσης του πλέγματος των πολιτισμικών αξιών, εντός των οποίων τα περιθωριοποιημένα άτομα και οι ομάδες τους εντάσσονται και λειτουργούν, είναι επίσης απαραίτητη¹⁸⁶. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στην εξοικείωση της κοινωνίας με την ποικιλομορφία και να επηρεάσουν θετικά τον σχεδιασμό των δημόσιων πολιτικών και τις συμπεριφορές των ατόμων στον χώρο της εργασίας¹⁸⁷. Θα πρέπει μάλιστα να υπογραμμιστεί ότι η συλλογή των πληροφοριακών αυτών δεδομένων είναι επιτακτική, γιατί οι πολλαπλές διακρίσεις είναι μέχρι στιγμής αθέατες. Δεν είναι επομένως τυχαίο ότι οι μελέτες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που αφορούν αυτές τις διακρίσεις αναφέρουν τη συλλογή πληροφοριακών δεδομένων στις ενέργειες εκείνες που είναι απαραίτητες να γίνουν για την αντιμετώπισή τους¹⁸⁸.

3. Τα μέτρα θετικής δράσης

Η Ενσωμάτωση πάντως της προβληματικής των πολλαπλών διακρίσεων στις δημόσιες πολιτικές θα είναι πολύ πιο αποτελεσματική, αν συνδυαστεί με μέτρα θετικής δράσης προς όφελος των ομάδων που υφίστανται αυτές τις διακρίσεις. Η υιοθέτηση αυτών των μέτρων θα ικανοποιήσει όλους εκείνους που ισχυρίζονται ότι η τεχνική των θετικών δράσεων εξυπηρετεί μόνο τα πιο ευνοημένα άτομα των μειονοτικών ομάδων¹⁸⁹. Δεν είναι ωστόσο λίγοι εκείνοι που αμφισβητούν τον θεσμό των θετικών δράσεων στο σύνολό του, είτε γιατί πιστεύουν ότι οδηγεί σε άνιση μεταχείριση των ατόμων που δεν εμπίπτουν στο προστατευτικό πεδίο των θετικών μέτρων, είτε γιατί θεωρούν ότι στιγματίζουν τα άτομα που ωφελούνται από τα μέτρα αυτά, στερώντας τους τη δυνατότητα να κριθούν με βάση τα προσόντα και τις δεξιότητές τους¹⁹⁰. Οι ενδοιασμοί μάλιστα αυτοί ενισχύονται, όταν τα θετικά μέτρα αφορούν μια υποομάδα μιας ευρύτερης μειονοτικής ομάδας, που δικαιούται και αυτή να ευεργετηθεί με θετικά μέτρα λόγω των ανισοτήτων που έχει υποστεί στο παρελθόν. Ο εργοδότης, για παράδειγμα, που υιοθετεί θετικά μέτρα προς όφελος των μουσουλμάνων γυναικών που απασχολούνται στην επιχείρησή του μπορεί να κατηγορηθεί ότι μεταχειρίζεται με άνισο τρόπο τους άνδρες μουσουλμάνους που εργάζονται επίσης στην επιχείρησή του. Ωστόσο, το πρόβλημα αυτό μπορεί να αντιμετωπιστεί, αν αποδειχθεί η δυσμενέστερη θέση στην οποία βρίσκονται οι μουσουλμάνες γυναίκες.

¹⁸⁶ Βλ. *K. Zappone*, *Re-thinking identity*, σ. 144.

¹⁸⁷ Βλ. *P. Uccellari*, ό.π., 41.

¹⁸⁸ Βλ. *European Commission*, *Tackling multiple discrimination*, ό.π. σ. 57.

¹⁸⁹ Βλ. *S. Freedman*, *Double trouble: Multiple discrimination and EU law*, ό.π., 17.

¹⁹⁰ Βλ. λ.χ. τις διακυμάνσεις της νομολογίας του Δ.Ε.Ε. γύρω από αυτό το ζήτημα, και πιο συγκεκριμένα τις αποφάσεις C-459/93, Υπόθεση *Kalanke*, Συλλογή 1995, 2051, C-408/95, Υπόθεση *Marshall*, Συλλογή 1997, I-6363, C-158/97, Υπόθεση *Badeck*, Συλλογή 2000, I-1875, C-407/98, Υπόθεση *Abrahamsson*, Συλλογή 2000, I-5539.

4. *Ο μηχανισμός των εύλογων προσαρμογών*

Έχει διαπιστωθεί εξάλλου στο πλαίσιο αυτής της μελέτης ότι η ανθρώπινη ταυτότητα δεν είναι κάτι που διαμορφώνεται μία φορά και για πάντα. Μεταβάλλεται, αντίθετα, σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, σε συνάρτηση με το κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο ζει και το οποίο καθορίζει το νόημα που προσλαμβάνει το καθένα από τα ταυτοτικά χαρακτηριστικά του, καθώς και τις προϋποθέσεις ένταξης ή αποκλεισμού του από ένα σύνολο, μια ομάδα ή την κοινωνία γενικότερα¹⁹¹. Οι άνθρωποι δεν δίνουν εξάλλου την ίδια βαρύτητα στα επιμέρους ταυτοτικά χαρακτηριστικά τους. Προβάλλουν συνήθως ορισμένα από αυτά, ανάλογα με το περιβάλλον στο οποίο βρίσκονται και λειτουργούν¹⁹². Για τον λόγο αυτό οι πολιτικές εξάλειψης των πολλαπλών διακρίσεων θα πρέπει να εμφανίζουν έναν βαθμό ρευστότητας και εξατομίκευσης¹⁹³. Το ερώτημα όμως που τίθεται είναι αν το δίκαιο ισότητας και μη διάκρισης διαθέτει τα εργαλεία εκείνα που θα προσδώσουν τα χαρακτηριστικά αυτά στις εν λόγω πολιτικές.

Η απάντηση στο ερώτημα αυτό είναι καταφατική. Ο μηχανισμός των εύλογων προσαρμογών που διαθέτει αυτό το δίκαιο¹⁹⁴ μπορεί να προσδώσει έναν ευέλικτο εξατομικευμένο χαρακτήρα στις πολιτικές καταπολέμησης των πολλαπλών διακρίσεων, γιατί επιτρέπει να αρθούν τα διακριτικής φύσεως εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα που υφίστανται αυτές τις διακρίσεις, μετά από μια περιπτωσιακή ανάλυση του ευρύτερου κοινωνικοοικονομικού και πολιτισμικού περιβάλλοντος στο οποίο αυτά εντάσσονται και λειτουργούν¹⁹⁵. Με τον εν λόγω μηχανισμό μπορούν ειδικότερα να εντοπιστούν και να αντιμετωπιστούν με επιτυχία οι ειδικές ανάγκες που έχει το άτομο, με γνώμονα τις ατομικές του εμπειρίες σε ένα δεδομένο περιβάλλον και όχι μέσω υποθέσεων που βασίζονται σε στερεότυπα και προκαταλήψεις. Σε επίπεδο Ε.Ε. βέβαια ο μηχανισμός των εύλογων προσαρμογών προβλέπεται μόνο για την αντιμετώπιση των διακρίσεων που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία¹⁹⁶. Άλλες έννομες τάξεις όμως έχουν καθιερώσει αυτόν τον μηχανισμό για την αντιμετώπιση διακρίσεων που οφείλονται σε άλλους λόγους¹⁹⁷. Η Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Οντάριο μάλιστα έχει προτείνει τη χρησιμοποίηση του μηχανισμού των εύλογων προσαρμογών για την αντιμετώπιση των πολλαπλών διακρίσεων¹⁹⁸. Μια νομοθετική μεταρρύθμιση, επομένως, που θα είχε ως στόχο την απόλυση αυτών των διακρίσεων, θα μπορούσε να καθιερώσει τη γενική υποχρέωση των δημοσίων και ιδιωτικών φορέων να προβαίνουν σε εύλογες προσαρμογές, προκειμένου να αντιμετωπιστεί κάθε είδος διάκρισης, ανεξάρτητα αν οφείλεται σε έναν ή σε περισσότερους λόγους.

¹⁹¹ Α. Βονγιούκα, ό.π., σ. 12-13

¹⁹² Α. Βονγιούκα, ό.π., σ. 12-13.

¹⁹³ Βλ. P. Uccellari, ό.π., 43.

¹⁹⁴ Βλ. L. Waddington, Chapter six. Reasonable Accommodation, εις: D. Schiek/L. Waddington/M. Bell, Non-Discrimination Law, ό.π., σ. 629-748.

¹⁹⁵ Βλ. για τη σημασία του μηχανισμού των εύλογων προσαρμογών στον τομέα των πολλαπλών διακρίσεων G. Moon, From equal treatment to appropriate treatment: What lessons can Canadian equality law on reasonable accommodation teach UK?, ό.π., 695-721.

¹⁹⁶ Βλ. άρθρο 5 Οδηγίας 78/2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

¹⁹⁷ Βλ. λ.χ. τις Η.Π.Α., οι οποίες μεταρρύθμισαν το 1972 τον Civil Rights Act του 1964, που απαγόρευε τις διακρίσεις στην απασχόληση, προκειμένου να προβλέψουν την υποχρέωση του εργοδότη να προσαρμόζει την οργάνωση της εργασίας στην επιχείρησή του με τις θρησκευτικές πρακτικές του προσωπικού του, εφόσον βέβαια η προσαρμογή αυτή δεν συνεπάγεται σοβαρά οικονομικά βάρη γι' αυτόν. Στον Καναδά επίσης ο μηχανισμός των εύλογων προσαρμογών εφαρμόζεται σε όλους τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης. Βλ. G. Moon, From equal treatment to appropriate treatment: What lessons can Canadian equality law on reasonable accommodation teach UK?, ό.π., 629 επ.

¹⁹⁸ Βλ. Ontario Human Rights Commission, An intersectional approach to discrimination, ό.π., σ. 29.

5. Συμμετοχή των θυμάτων πολλαπλής διάκρισης στις δημόσιες διαδικασίες στις οποίες σχεδιάζονται και υλοποιούνται οι πολιτικές περί ισότητας

Επειδή εξάλλου τα θετικά μέτρα για την υλοποίηση της ουσιαστικής ισότητας αποφασίζονται συνήθως με γραφειοκρατικό τρόπο εκ των άνω, είναι απαραίτητο τα πρόσωπα που προστατεύονται από αυτά τα μέτρα να συμμετέχουν στις διαδικασίες υιοθέτησής τους. Όπως έχει υπογραμμίσει η *Sandra Freedman*, ένας από τους τέσσερις στόχους του δικαίου ισότητας και μη διάκρισης είναι η αποκατάσταση της ισορροπίας δυνάμεων μέσω της αναγνώρισης στα άτομα που υφίστανται διακρίσεις καθώς και στις ομάδες τους του δικαιώματος να συμμετέχουν στις διαδικασίες που τις αφορούν¹⁹⁹.

Για να μπορέσει, επομένως, η νομοθεσία περί ισότητας να αντιμετωπίσει το πρόβλημα των πολλαπλών διακρίσεων, θα πρέπει να εξασφαλίσει στα πρόσωπα που υφίστανται αυτές τις διακρίσεις και στις ομάδες τους τη δυνατότητα να συμμετέχουν στις διαδικασίες στις οποίες αποφασίζονται οι πολιτικές για την αντιμετώπιση των επιπτώσεών τους. Επειδή όμως οι πολλαπλές διακρίσεις δεν έχουν μελετηθεί επαρκώς, τα δημόσια όργανα δυσκολεύονται συνήθως να οργανώσουν αυτή τη συμμετοχή. Η κυριότερη αιτία των δυσχερειών αυτών βρίσκεται στο γεγονός ότι τα θύματα των πολλαπλών διακρίσεων δεν είναι επαρκώς οργανωμένα, αφού οι εμπειρίες τους συγχέονται συνήθως με εκείνες των μειονοτικών ομάδων στις οποίες ανήκουν και οι οποίες έχουν οργανωθεί με γνώμονα τους κλασικούς λόγους διάκρισης.

Η καθιέρωση της υποχρέωσης των δημοσίων οργάνων να συνδιαλέγονται με τα θύματα των πολλαπλών διακρίσεων θα συμβάλει σημαντικά στην υλοποίηση ενός βασικού στόχου στον οποίο αποβλέπουν οι ρυθμίσεις που έχουν ως σκοπό να βελτιώσουν την αντιμετώπιση αυτών των διακρίσεων. Θα διασφαλίσει συγκεκριμένα την πολυμορφία με την εξάλειψη κάθε απόφασης που βασίζεται σε στερεότυπα και προκαταλήψεις²⁰⁰. Χάρη στα μέτρα αυτά, τα δημόσια όργανα που σχεδιάζουν και υλοποιούν πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων θα μπορούν να συνδιαλέγονται με πρόσωπα που εκπροσωπούν όλα τα αντικρουόμενα συμφέροντα στο εσωτερικό των μειονοτικών ομάδων. Η καθιέρωση μάλιστα της αντιπροσωπευτικής αυτής εκπροσώπησης είναι πολύ σημαντική, γιατί η διαμεσολάβηση στις σχέσεις ανάμεσα στο κράτος και τις διάφορες μειονοτικές ομάδες γίνεται κατά κανόνα από μη εκλεγμένους ηγέτες, ανδρικού φύλου, οι οποίοι προέρχονται από συντηρητικούς κύκλους και δεν ενδιαφέρονται για τα δικαιώματα των γυναικών²⁰¹. Το μόνο που ενδιαφέρει τα εν λόγω πρόσωπα είναι η διατήρηση της οικογένειας και ο σεβασμός των θρησκευτικών και πολιτισμικών αξιών της ομάδας. Το γεγονός αυτό αφήνει να αναφανεί πόσο σημαντικό είναι για την κατάργηση των διακρίσεων, τα όργανα που είναι επιφορτισμένα με τη διοργάνωση διαβουλεύσεων, οι οποίες έχουν ως στόχο την υλοποίηση της ουσιαστικής ισότητας, να μην επιλέγουν ως εκπροσώπους πρόσωπα που μπορεί να αποσιωπήσουν τις αποκλίνουσες απόψεις στο εσωτερικό των μειονοτικών ομάδων.

¹⁹⁹ Βλ. *S. Freedman*, Positive rights and positive duties: addressing intersectionality, εις: D. Schiek/V. Chege, European Union Non-Discrimination Law, ό.π., σ.73 επ.

²⁰⁰ Βλ. *P. Uccellari*, ό.π., 43.

²⁰¹ Βλ. *P. Patel*, Notes on gender and racial discrimination: the urgent need to integrate an intersectional perspective to the examination and development of policies, strategies and remedies for gender and racial equality, <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/Patel45.htm>.

6. *Το ζήτημα των κυρώσεων*

Διαπιστώθηκε εξάλλου, στο πλαίσιο αυτής της μελέτης, ότι οι πολλαπλές διακρίσεις επιφέρουν σοβαρά μειονεκτήματα στα πρόσωπα που τις υφίστανται. Δεν είναι για τον λόγο αυτό λίγοι οι θεωρητικοί που υποστηρίζουν ότι η νομοθεσία περί ισότητας και μη διάκρισης θα πρέπει να λάβει υπ' όψιν κατά τον προσδιορισμό των κυρώσεων το γεγονός ότι οι διακρίσεις αυτές οφείλονται σε περισσότερους από έναν λόγους, έτσι ώστε τα πρόσωπα που τις υφίστανται να δικαιούνται υψηλότερης αποζημίωσης²⁰². Η άποψη αυτή έχει γίνει μάλιστα δεκτή όχι μόνον από τη μελέτη για τις πολλαπλές διακρίσεις που έχει εκπονήσει η Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Οντάριο²⁰³, αλλά και από ορισμένες εθνικές νομοθεσίες, όπως είναι λ.χ. ο αυστριακός νόμος για την ισότητα των ατόμων με ειδικές ανάγκες ή ο ρουμανικός νόμος για την ίση μεταχείριση²⁰⁴.

7. *Η καθιέρωση μοναδικού οργάνου ισότητας, αρμόδιου να κρίνει κάθε μορφή διάκριση, ανεξάρτητα από τον λόγο που αποτέλεσε τη βάση της*

Η καθιέρωση, τέλος, ενός και μόνου εξωδικαστικού οργάνου ισότητας, το οποίο είναι αρμόδιο να κρίνει όλους τους λόγους διάκρισης, αποτελεί ένα πολύ σημαντικό μέτρο για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των πολλαπλών διακρίσεων. Από τη συγκριτική μελέτη που προηγήθηκε διαπιστώθηκε η προσπάθεια των εννόμων τάξεων του Ηνωμένου Βασιλείου και των Σκανδιναβικών χωρών, που διέθεταν διαφορετικά όργανα ελέγχου για κάθε λόγο διάκρισης, να ενοποιήσουν αυτά τα όργανα. Η εξέλιξη αυτή δεν αίρει απλώς τους εννοιολογικούς λόγους που εμποδίζουν την αποτελεσματική αντιμετώπιση των πολλαπλών διακρίσεων, αλλά έχει επιπλέον μια σημαντική πρακτική σημασία. Καθιστά εφικτή την υλοποίηση γενικών, συνεκτικών και συντονισμένων πολιτικών για την προώθηση της προστασίας ενάντια σε κάθε μορφή διάκρισης και κατά συνέπεια και ενάντια στις πολλαπλές διακρίσεις.

Η ύπαρξη, τέλος, ενιαίου εξωδικαστικού οργάνου ισότητας δίνει στα θύματα μια σφαιρική αντίληψη για όλους τους λόγους διάκρισης και δεν τα εξαναγκάζει να βασίσουν τις αξιώσεις τους σε έναν μόνον από αυτούς τους λόγους. Δεν είναι επομένως τυχαίο ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναγνωρίσει ότι οι έννομες τάξεις που διαθέτουν ένα και μόνον εξωδικαστικό όργανο ελέγχου στους τομείς της ισότητας και της μη διάκρισης είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν καλύτερα τις πολλαπλές διακρίσεις²⁰⁵.

V. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από τη μελέτη που προηγήθηκε προκύπτει ανεπιφύλακτα ότι η αντιμετώπιση των πολλαπλών διακρίσεων έχει έναν διπλό στόχο. Πρώτος στόχος της είναι να προαγάγει τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, μέσω της αναγνώρισης της δυνατότητας των ατόμων να ζουν σύμφωνα με τη δική τους αντίληψη περί ταυτότητας και να συμμετέχουν σε ποικίλες ομάδες, ανάλογα με τον τρόπο με τον οποίο ιεραρχούν τα στοιχεία της ταυτότητάς τους. Δεύτερος στόχος της είναι να αποκαλύψει τις σχέσεις εξουσίας που διαπλέκονται στο εσωτερικό των ομάδων και να διευκολύνει, με θετικά μέτρα, την έκφραση των διαφορετικών αντιλήψεων περί ταυτότητας που συνυπάρχουν στις ομάδες αυτές.

²⁰² Βλ. P. Uccellari, ό.π., 43-44.

²⁰³ Βλ. Βλ. Ontario Human Rights Commission, An intersectional approach to discrimination, ό.π., σ. 24.

²⁰⁴ Βλ. παραπ. III., 3.2.

²⁰⁵ Βλ. European Commission, Tackling multiple discrimination: practices, policies and laws, ό.π., σ. 55 επ.

Δύο εξάλλου είναι οι κατηγορίες των μέτρων που έχουν προταθεί μέχρι στιγμής για την υλοποίηση των παραπάνω στόχων. Η πρώτη κατηγορία μέτρων επιδιώκει να βελτιώσει τη δικαστική προστασία των θυμάτων πολλαπλής διάκρισης, ενώ η δεύτερη κατηγορία έχει ως σκοπό να άρει τα θεσμικά, κοινωνικά και δομικά εμπόδια που αποκλείουν τα πρόσωπα αυτά από τον δημόσιο χώρο, και ειδικότερα από την αγορά εργασίας.

Η βελτίωση της δικαστικής προστασίας των θυμάτων πολλαπλής διάκρισης επιτυγχάνεται με δύο διαφορετικούς τρόπους. Σύμφωνα με τον πρώτο τρόπο, η νομοθεσία περί ισότητας αναφέρει απλώς τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης και χαρακτηρίζει παράνομη κάθε διακριτική μεταχείριση η οποία βασίζεται σε περισσότερους από έναν λόγους. Σύμφωνα με τον δεύτερο τρόπο, η εν λόγω νομοθεσία απαριθμεί ενδεικτικά τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης, και αφήνει στον δικαστή την ευχέρεια να αναγνωρίσει νέους τέτοιους λόγους. Στη δεύτερη όμως περίπτωση, είναι χρήσιμο ο νομοθέτης να καθορίσει τα κριτήρια με βάση τα οποία θα πρέπει να εντοπίζονται και να αναγνωρίζονται από τον δικαστή οι νέοι λόγοι διάκρισης. Διαφορετικά, η διεθνής εμπειρία έχει δείξει ότι τα δικαστήρια θα αναγνωρίζουν ως τέτοιους λόγους ορισμένα μόνον αμετάβλητα προσωπικά χαρακτηριστικά του και θα αφήσουν απαρατήρητες τις πραγματικές αιτίες των πολλαπλών διακρίσεων που συνδέονται με τη μειονεκτική κοινωνική υπόσταση των θυμάτων, και ειδικότερα με στερεότυπα και προκαταλήψεις που έχει δημιουργήσει σε βάρος τους ο πολιτισμικός και κοινωνικός περίγυρος.

Αποτελεί εξάλλου γεγονός αναμφισβήτητο ότι η δεύτερη αυτή λύση είναι σε θέση να απαλλάξει το δίκαιο της μη διάκρισης από την αποσπασματική και κατατετημημένη αντιμετώπιση της ανθρώπινης ταυτότητας, καθώς και να οδηγήσει το τελευταίο σε αποτελέσματα που να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες της ουσιαστικής ισότητας και στα αιτήματα που απορρέουν από την αρχή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Το μειονέκτημά της όμως είναι ότι ευνοεί την ανασφάλεια του δικαίου. Δεν είναι για τον λόγο αυτό τυχαίο ότι οι έννομες τάξεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών-μελών την αντιμετωπίζουν με επιφύλαξη. Αντίθετα, οι έννομες τάξεις της Νοτίου Αφρικής και του Καναδά την έχουν υιοθετήσει, όχι μόνο γιατί η νομολογία παίζει έναν σημαντικό δικαιοπαραγωγικό ρόλο στο πλαίσιο τους, αλλά και γιατί το δίκαιο ισότητας και μη διάκρισης αυτών των χωρών δίνει προτεραιότητα στην προώθηση της ουσιαστικής ισότητας.

Ανεξάρτητα πάντως από το ποια από τις δύο αυτές λύσεις θα επιλεγεί τελικά, η εφαρμογή της θα είναι ελλιπής αν δεν συνδυαστεί με θετικά μέτρα προληπτικού χαρακτήρα, που θα έχουν ως σκοπό να εντοπίσουν τις ομάδες που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και να εξασφαλίσουν την αναγνώρισή τους μέσα από πολιτικές που θα επιδιώκουν: την εξάλειψη των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που προκαλούν την κοινωνική απαξίωσή τους, τη βελτίωση της οικονομικής θέσης των μελών τους με μέτρα αναδιανεμητικής δικαιοσύνης και, τέλος, την προώθηση της συμμετοχής των εν λόγω ομάδων και των μελών τους στις αποφάσεις που τις αφορούν.