

Έργο “SOCIALCRAFTS”

Παραδοτέο D 4.2.2 Οδηγός για κοινωνικούς εργοδότες

Άξονας προτεραιότητας 4: «Μια διασυνοριακή περιοχή χωρίς κοινωνικούς αποκλεισμούς»,

Θεματικός Στόχος: «9 - Προώθηση της κοινωνικής ένταξης, καταπολέμηση της φτώχειας και κάθε διάκριση», στην Επενδυτική Προτεραιότητα «9γ. Παροχή υποστήριξης σε κοινωνικές επιχειρήσεις», και στον Ειδικό Στόχο «Επέκταση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στη διασυνοριακή περιοχή»



ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΑΤΟΜΩΝ

ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΝΟΜΟΥ ΚΑΒΑΛΑΣ



Το έργο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και από εθνικούς πόρους χωρών που συμμετέχουν στο Πρόγραμμα Συνεργασίας Interreg IPA CBC «Greece -Bulgaria 2014-2020»

Έκδοση 1.0 – Μάρτιος, 2021

Πρόλογος

Το παρόν κείμενο είναι ένας οδηγός για κοινωνικούς εργοδότες (Παραδοτέο D 4.2.2) που εκπονήθηκε για το έργο “SOCIAL CRAFTS”. Το έργο υλοποιείται στο πλαίσιο του Άξονα προτεραιότητας 4: «Μια διασυνοριακή περιοχή χωρίς κοινωνικούς αποκλεισμούς», Θεματικός Στόχος «9 - Προώθηση της κοινωνικής ένταξης, καταπολέμηση της φτώχειας και κάθε διάκριση», στην Επενδυτική Προτεραιότητα «9γ. Παροχή υποστήριξης σε κοινωνικές επιχειρήσεις», και στον Ειδικό Στόχο «Επέκταση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στη διασυνοριακή περιοχή».

Ο οδηγός αποτελείται από τις ακόλουθες ενότητες:

- Κατανοώντας την αναπηρία
- Απασχόληση ατόμων με αναπηρία: Στάσεις & αντιλήψεις
- Εμπόδια και εύλογες προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον
- Εργαλεία και λοιπές καλές πρακτικές
- Θεσμικό πλαίσιο

Σύνταξη κειμένου: *Κωνσταντίνος Γεώργας, Δρ Κοινωνιολογίας, συγγραφέας, Διδάσκων Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και ΕΣΔΔΑ, Προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης Παροχών Οργανισμός Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης*

Νίκη Γλαβέλη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Διοίκησης, Πανεπιστήμιο Αιγαίου

Περιεχόμενα

Πρόλογος.....	2
1. Κατανοώντας την αναπηρία	
1.1. Τί είναι η αναπηρία;.....	5
1.2. Προσεγγίσεις στην αναπηρία	7
1.2.1. Το Ιατρικό Μοντέλο της Αναπηρίας (“Medical Model”).....	7
1.2.2. Το Κοινωνικό Μοντέλο της Αναπηρίας (“Social Model”)	8
1.2.3. Το Δικαιωματικό Μοντέλο της Αναπηρίας	10
2. Απασχόληση ατόμων με αναπηρία: Στάσεις & αντιλήψεις	
2.1. Ο πληθυσμός και η απασχόληση ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα.....	13
2.1.1. Άτομα με αναπηρία στην Ελλάδα.....	13
2.1.2. Απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα.....	13
2.2. Στάσεις και αντιλήψεις σε σχέση με τα άτομα με αναπηρία και την απασχόληση τους	14
2.2.1. Στάσεις και αντιλήψεις των πολιτών στην Ελλάδα	14
2.2.2. Στάσεις και αντιλήψεις εργοδοτών	15
2.3. Ποια είναι όμως η πραγματικότητα;	17
3. Εμπόδια και εύλογες προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον	
3.1. Εμπόδια στην απασχόληση ατόμων με αναπηρία	18
3.2. Εύλογες προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον	20
3.2.1. Ορισμός.....	20
3.2.2. Πότε μια προσαρμογή είναι εύλογη;.....	21
3.2.3. Τι αφορούν οι εύλογες προσαρμογές;	21
3.2.4. Εύλογες προσαρμογές υποστηρικτικής τεχνολογίας ανά κατηγορία αναπηρίας. 23	
3.3. Η διαδικασία για την εφαρμογή εύλογων προσαρμογών	24
4. Εργαλεία και λοιπές καλές πρακτικές	
4.1. Προτάσεις για μία πετυχημένη στρατηγική ένταξης εργαζομένων με αναπηρία	25
4.2.Κατηγορίες πρακτικών ισότιμης ένταξης εργαζομένων με αναπηρία που υιοθετούν (εθελοντικά) οι επιχειρήσεις.....	26
4.3.Μέτρα για την ενίσχυση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία σε επίπεδο κράτους	28

5. Θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα	
5.1. Η αναπηρία στο σύνταγμα.....	29
5.2. Νόμος 4074/2012: Το σημαντικότερο κείμενο για την αναπηρία	29
5.3. Δεκαετία 1980-1990	32
5.4. Δεκαετία 1990 - 2000.....	33
5.5. Δεκαετία 2000-2010.....	35
5.6. Δεκαετία 2010-2020.....	37
5.7. Αναπηρία και κοινωνική επιχειρηματικότητα.....	39
Βιβλιογραφία - πηγές.....	41

1. Κατανοώντας την αναπηρία

1.1. Τί είναι η αναπηρία;

Η αναπηρία αποκτά διαφορετικές σημασίες ανάλογα με το εκάστοτε κοινωνικό πλαίσιο. Ωστόσο, η θεώρηση της αναπηρίας ως προϊόν της κοινωνίας, δεν σημαίνει ότι δεν υφίσταται ως πραγματική κατάσταση. Είναι όμως σημαντικό να διαμορφωθεί μια αντίληψή της που επισημαίνει ότι η στάση της κοινωνίας απέναντι στην αναπηρία και τα άτομα με αναπηρία δεν είναι πάντοτε η ίδια και ότι υπάρχει μια αλληλεπίδραση αναφορικά με την κατάσταση ενός ατόμου και τη θεώρηση μιας κοινωνίας γι' αυτή την κατάσταση. Είναι τελικά η αλληλεπίδραση μεταξύ αυτών των δύο που διαμορφώνει την έννοια της αναπηρίας.

Τα άτομα με αναπηρία άλλοτε αντιμετωπίζονται με οίκτο και φιλευσπλαχνία άλλοτε ως ασθενείς και άλλοτε ως πολίτες με ίσα δικαιώματα. Για πολλές δεκαετίες, η αναπηρία αντιμετωπιζόταν κυρίως ως ζήτημα κοινωνικής πρόνοιας. Αυτό ήταν αποτέλεσμα της ευρέως αποδεκτής αντίληψης ότι οι άνθρωποι με αναπηρία είχαν ανάγκη βοήθειας και φροντίδας καθώς ήταν ανίκανοι να διαμορφώσουν τις ζωές τους και δεν ήταν υποκείμενα του εαυτού τους, πόσο μάλλον στο να έχουν πλήρη απόλαυση του δικαιώματος της πλήρους απασχόλησης.

Η αναπηρία αποτελεί μέρος της ανθρώπινης κατάστασης. Τα πρόσωπα με αναπηρία υπολογίζεται ότι συνιστούν περίπου **το 15% του παγκόσμιου πληθυσμού**. Όλοι, σχεδόν, σε κάποιο σημείο της ζωής τους, είτε προσωρινά είτε πιο μόνιμα, θα αποκτήσουν κάποια ανικανότητα. Ακόμα περισσότερο, οι ηλικιωμένοι θα αντιμετωπίσουν όλο και περισσότερες δυσκολίες αναφορικά με τη λειτουργικότητά τους. Πολλές οικογένειες έχουν ένα ανάπηρο μέλος και, πολλοί άνθρωποι, αναλαμβάνουν την ευθύνη της υποστήριξης και της φροντίδας για τους συγγενείς και τους φίλους με αναπηρίες.

Στην διάρκεια των χρόνων, κάθε περίοδος έχει έρθει αντιμέτωπη με το ηθικό και πολιτικό ζήτημα της βέλτιστης ένταξης και υποστήριξης των ανθρώπων με αναπηρία. Καθώς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των κοινωνικών μας αλλάζουν δραστικά, το ζήτημα αυτό θα γίνει όλο και πιο κεντρικής σημασίας.

Σύμφωνα με την προσέγγιση του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, η αναπηρία χαρακτηρίζεται ως ένα σύνθετο φαινόμενο, το οποίο μάλιστα είναι και μεταβαλλόμενο. Είναι ένα γεγονός που από τη μία επηρεάζεται από τα ατομικά χαρακτηριστικά του ανθρώπου και από την άλλη από τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος εντός του οποίου διαβιεί.

Ως **άνθρωπος με αναπηρία ορίζεται** ο άνθρωπος που εμφανίζει κάποια μειονεξία λόγω φυσικής ή διανοητικής βλάβης.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) υιοθέτησε την ακόλουθη ταξινόμηση σε σχέση με την αναπηρία

- ✓ Η βλάβη, που ορίζεται ως αλλοίωση μιας δομής ή μιας ψυχολογικής/ανατομικής /φυσιολογικής λειτουργίας ή ως απώλεια μιας ουσίας.
- ✓ Η ανικανότητα, δηλαδή η μερική ή ολική απώλεια της ικανότητας εκτέλεσης μιας δραστηριότητας με συγκεκριμένο τρόπο που θεωρείται ως φυσιολογικός για τον άνθρωπο.
- ✓ Η αναπηρία, δηλαδή το αποτέλεσμα της ανεπάρκειας που οδηγεί στον περιορισμό ή την απαγόρευση της εκπλήρωσης ενός φυσιολογικού ρόλου από το άτομο.

Σύμφωνα με τη **Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Προσώπων με Αναπηρία** «στα άτομα με αναπηρία περιλαμβάνονται τα άτομα με μακροχρόνια σωματική, ψυχική, διανοητική, ή αισθητηριακή αναπηρία που σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια μπορεί να παρεμποδίσει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους».

Βασική προσέγγιση αυτής της αντίληψης είναι ότι το άτομο με αναπηρία, λόγω των σωματικών ή ψυχικών του χαρακτηριστικών, δεν είναι σε θέση να συμμετέχει σε όλες τις δραστηριότητες όπως τα υπόλοιπα μέλη της κοινωνίας ούτε να απολαμβάνει τα προσφερόμενα κοινωνικά αγαθά.

Η αναπηρία, σύμφωνα με τις σύγχρονες θεωρήσεις, πρέπει να **γίνεται αντιληπτή με όρους κοινωνικών και περιβαλλοντικών παραγόντων** και όχι απλά ως η φυσική ή ψυχική κατάσταση ενός ατόμου. Η ποικιλομορφία των ανθρώπων με αναπηρία προέρχεται από ένα ευρύ φάσμα αναπηριών και, η αναπηρία, είναι παρούσα σε κάθε κοινωνική ή οικονομική ομάδα. Οι δράσεις και οι πολιτικές για την συμπερίληψη των προσώπων με αναπηρία πρέπει να στοχεύουν στην ενδυνάμωση τους και στον μετασχηματισμό της θέσης τους στην κοινωνία και στην διασφάλιση ότι τα άτομα με αναπηρία μπορούν να έχουν πρόσβαση στα δικαιώματά τους στον κόσμο της εργασίας, αλλά και πέρα από αυτόν. Κάποιες σημαντικές έννοιες που πρέπει να γίνουν κατανοητές για να γίνει αυτό εφικτό είναι η «προσβασιμότητα» και οι «λογικές προσαρμογές», καθώς και το τι σημαίνει να καταστεί η αναπηρία οριζόντια πολιτική και να ενταχθεί σε προγράμματα και πολιτικές.

Μια συνήθης λανθασμένη αντίληψη για τα άτομα με αναπηρία είναι ότι αφορά σε άτομα με φυσικές ανικανότητες, ή ότι αφορά αυτούς που χρησιμοποιούν αναπηρικά καροτσάκια. Στην πραγματικότητα, **η αναπηρία είναι ένα φαινόμενο με πολλές εκφάνσεις** και τα πρόσωπα με αναπηρία συνιστούν μια πολύ ετερογενή ομάδα. Συχνά, η αναπηρία είναι «αόρατη», έτσι μπορεί να παρατηρούμε κάποιον και να μην γίνεται αντιληπτό το εάν έχει αναπηρία ή όχι.

Οι βλάβες **μπορεί να είναι τόσο διαφορετικές όσο η σχιζοφρένεια, το Σύνδρομο Down, ο χρόνιος πόνος, ή η απώλεια της ακοής και της όρασης**. Μπορεί να είναι κάτι **εκ γενετής**, ή μπορεί οι άνθρωποι **να το αποκτούν αργότερα** κατά τη διάρκεια της ζωής τους αιτία ατυχήματος, ασθένειας ή γήρατος. Ακριβώς λόγω του γεγονότος ότι οι βλάβες είναι πολλών τύπων, τα πρόσωπα με αναπηρία

ενδέχεται να ανήκουν ποικίλες και διαφορετικές κοινωνικές ομάδες, συνεπώς και οι εμπειρίες τους ενδέχεται να διαφέρουν.

1.2. Προσεγγίσεις στην αναπηρία

Η αντίληψη περί αναπηρίας εξελίσσεται. Οι κατά καιρούς αντιλήψεις για την αναπηρία διαμόρφωσαν αυτό που ονομάζεται μοντέλα προσέγγισης της αναπηρίας. Παρακάτω παρουσιάζονται τα τρία πιο κεντρικά τέτοια μοντέλα και οι συνέπειές τους αναφορικά με την αναπηρία.

1.2.1. Το Ιατρικό Μοντέλο της Αναπηρίας (“Medical Model”)

Η ιστορία του ιατρικού μοντέλου ξεκινά από παλιά, ήδη από τα πρώτα βήματα της βιομηχανικής επανάστασης. Κάποιοι μορφωμένοι Βικτωριανοί άρχισαν να πιστεύουν ότι οι άνθρωποι που μοχθούσαν και είχαν σοβαρούς τραυματισμούς με συνέπεια την αναπηρία, είχαν ανάγκη βοήθειας. Έτσι, προώθησαν την λογική των φιλανθρωπικών ιδρυμάτων, όπου οι άνθρωποι τοποθετούνταν και τους «φρόντιζαν». Την ίδια περίοδο, οι πρόοδοι στην ιατρική γίνονταν με τεράστια άλματα, οι άνθρωποι αποδέχονταν την λογική της ιατρικής όλο και περισσότερο, ενώ ταχεία ήταν και η εξοικείωση με τους ιατρούς και τις διαγνώσεις τους αναφορικά με τις αρρώστιες.

Κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα αυξήθηκε κατά πολύ ο αριθμός των επαγγελματιών υγείας που δουλειά τους ήταν να κατηγοριοποιούν, να θεραπεύουν και να φροντίζουν ανθρώπους με αναπηρία. Το φαινόμενο αυτό έχει ονομαστεί και «επαγγελματοποίηση της αναπηρίας», καθώς όλοι αυτοί θεωρούσαν ότι γνώριζαν πολύ καλύτερα απ’ όλους τους άλλους πώς να προσέχουν και να φροντίζουν τα άτομα με αναπηρία.

Αυτή η αντίληψη έγινε γνωστή ως το «ιατρικό μοντέλο της αναπηρίας». Ονομάστηκε έτσι γιατί οι άνθρωποι με αναπηρία προσδιορίζονταν από την συγκεκριμένη τους κατάσταση. Κάθε πρόβλημα που το άτομο έχει είναι δικό του πρόβλημα και πρέπει να μάθει να τα βγάζει πέρα με αυτό και, στο βαθμό που αυτό το πρόβλημα δεν θεραπεύεται έτσι ώστε να καταστεί «κανονικός» άνθρωπος, να προσαρμοστεί σε αυτό.

Η κατανόηση της οπτικής του μοντέλου βοηθά γιατί, σε μεγάλο βαθμό, οι παρεχόμενες υπηρεσίες, οι νόμοι, η εκπαίδευση και άλλα στοιχεία της καθημερινότητας είχαν και έχουν διαμορφωθεί με βάση αυτό το μοντέλο.

Το ιατρικό μοντέλο ορίζει μια ασθένεια ή μια αναπηρία ως αποτέλεσμα μιας φυσιολογικής συνθήκης που είναι εγγενής στο άτομο (αποτελεί μέρος του σώματος του ατόμου). Η συνθήκη αυτή μπορεί να μειώσει την ποιότητα ζωής του ατόμου και να έχει ως συνέπεια σαφή μειονεκτήματα γι’ αυτό. Η αναπηρία ορίζεται ως η σωματική, νοητική, αισθητηριακή ή ψυχολογική «απόκλιση» από αυτό που θεωρείται «φυσιολογικό». Πρόκειται για «δυσλειτουργία» που οφείλεται σε ασθένεια, ατύχημα ή άλλους ιατρικούς λόγους. Η προσέγγιση αυτή

θεωρείται ότι τοποθετεί τα προβλήματα που συνοδεύουν την αναπηρία στο ίδιο το άτομο, διότι υποστηρίζει ότι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην καθημερινή ζωή τους είναι φυσικό επακόλουθο των δικών τους λειτουργικών περιορισμών, αγνοώντας παντελώς την αλληλεπίδραση που υπάρχει ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον.

Το ιατρικό μοντέλο τείνει να θεωρεί ότι θεραπεύοντας ή τουλάχιστον διαχειριζόμενο την ασθένεια ή την ανικανότητα –γεγονός που απαιτεί τον προσδιορισμό της ασθένειας/αναπηρίας από μια εις βάθος κλινική προσέγγιση, υπό την έννοια της επιστημονικής κατανόησης που λαμβάνει χώρα από έναν εκπαιδευμένο επαγγελματία υγείας– είναι δυνατός ο έλεγχος ή και η αλλαγή της εξέλιξης της αναπηρίας.

Συνεπώς, ως προέκταση αυτής της αντίληψης είναι η συνέπεια ότι μια «συμπάσχουσα» ή δίκαιη κοινωνία πρέπει να επενδύει πόρους στην φροντίδα υγείας και σε σχετικές υπηρεσίες σε μια προσπάθεια να θεραπεύσει τις αναπηρίες ιατρικά, να διευρύνει τη λειτουργικότητα και να τη βελτιώσει και, να δώσει τη δυνατότητα στα πρόσωπα με αναπηρία για μια πιο κανονική ζωή. Η ευθύνη του ιατρικού επαγγέλματος και οι δυνατότητες παρέμβασής του θεωρούνται κεντρικής σημασίας.

Λόγω της επικέντρωσής του στα άτομα, το ιατρικό μοντέλο ενδέχεται να οδηγήσει σε στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα άτομα με αναπηρία. Επίσης, στην περίπτωση που η αποκατάσταση δεν είναι εφικτή ή στην περίπτωση που τα άτομα με αναπηρία δεν μπορούν να προσαρμοστούν στις επικρατούσες νόρμες, η κοινωνική απομόνωση είναι αναπόφευκτη (π.χ. ιδρυματοποίηση).

Σε κάποιες στιγμές, οι πολιτικές που προκρίνονταν για τα άτομα με αναπηρία περιείχαν λύσεις που καλλιεργούσαν τον διαχωρισμό τους όπως ιδρύματα και ειδικά σχολεία. Τέτοιου είδους πολιτικές έχουν πλέον μετασηματιστεί σε μεγάλο βαθμό προς πολιτικές που στοχεύουν στην κοινοτική και εκπαιδευτική ένταξή τους. Επιπλέον, λύσεις που επικεντρώνονταν κυρίως σε ιατρικής φύσεως παρεμβάσεις έχουν παραχωρήσει τη θέση τους σε πιο πολύπλοκες προσεγγίσεις που αναγνωρίζουν ότι οι άνθρωποι καθίστανται ανάπηροι τόσο από περιβαλλοντικούς λόγους (κοινωνία) όσο και από την σωματική τους κατάσταση.

1.2.2. Το Κοινωνικό Μοντέλο της Αναπηρίας (“Social Model”)

Το κοινωνικό μοντέλο διακρίνεται από πολλές εκδοχές. Στις πιο ακραίες του εκδοχές υποστηρίζει ότι η αναπηρία δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ένα ιατρικό πρόβλημα, αλλά ως πρόβλημα που δημιουργεί η ίδια η κοινωνία. Το γεγονός ότι ένας χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου δεν μπορεί να μετακινηθεί μέσα στην πόλη του, δεν θεωρείται ως φυσικό επακόλουθο αυτής καθ’ αυτής της αναπηρίας του, αλλά ως αποτέλεσμα της μη **λήψης μέτρων που να καθιστούν το δομημένο περιβάλλον προσβάσιμο σε αυτόν.**

Πέραν ωστόσο αυτών των πιο ακραίων εκδοχών θα πρέπει να σημειωθεί ότι το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας βρίσκεται στον αντίποδα της ατομικής/ιατρικής προσέγγισης. Ο τρόπος σκέψης του «ιατρικού μοντέλου» θεωρήθηκε

προβληματικός από πολλά μέλη του αναπηρικού κινήματος στις ΗΠΑ και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Έτσι, κατά τη δεκαετία του 1970, στο Ηνωμένο Βασίλειο, πολλοί ακτιβιστές και σπουδαστές δημιούργησαν την Ένωση Ατόμων με Φυσικές Βλάβες κατά του Διαχωρισμού. Από την κίνηση αυτή ξεκίνησε η αμφισβήτηση του ιατρικού μοντέλου της αναπηρίας. Η Ένωση προχώρησε στην επαναδιατύπωση κάποιων ορισμών του Παγκόσμιο Οργανισμού Υγείας (ΠΟΥ). Έτσι,

- ✓ Ως βλάβη (impairment), ορίστηκε η απώλεια μέρους ή ολόκληρου άκρου ή η ύπαρξη ελαττωματικού άκρου, οργανισμού ή μηχανισμού του σώματος».
- ✓ Ως αναπηρία ορίστηκε η δυσπραγία ή ο περιορισμός της δραστηριότητας που προκαλείται από τους σύγχρονες κοινωνικές οργανώσεις, οι οποίες λαμβάνουν ελάχιστα υπ' όψη τους πώς οι κινητικές ή άλλες βλάβες ενδέχεται να αποκλείσουν την πρόσβαση σε κάποιον από το σύνολο των κοινωνικών διεργασιών.
- ✓ Η έννοια της μειονεξίας (handicap), που είχε προταθεί από τον ΠΟΥ δεν θεωρήθηκε ως σημαντικός όρος και προτάθηκε να μην λαμβάνεται υπ' όψη.

Ο διαχωρισμός μεταξύ βλάβης (impairment) και αναπηρίας αποτελεί ουσιαστικό στοιχείο της αντίληψης του κοινωνικού μοντέλου. Η έννοια της βλάβης χρησιμοποιείται για να αναφερθεί στις ιδιότητες εκείνες που υπάρχουν ή απουσιάζουν από ένα άτομο, όπως π.χ. η εξασθένηση χρήσης των άκρων, η εξασθένηση των ψυχικών και νοητικών δυνατοτήτων του ατόμου, συμπεριλαμβανομένων δυσλειτουργιών των εσωτερικών οργάνων του σώματος.

Αφετέρου, η έννοια της αναπηρίας, αναφέρεται στους περιορισμούς που αντιμετωπίζει ένα άτομο με αναπηρίες οι οποίοι προκαλούνται από την κοινωνία, όταν η τελευταία δεν παρέχει τα απαραίτητα εφόδια και την κατάλληλη προσοχή απέναντι τους, ώστε να τα ενδυναμώσει και, συνεπώς, τα καθιστά ανίκανα να είναι λειτουργικά. Με άλλα λόγια, η εκάστοτε κοινωνική οργάνωση δεν έχει λάβει καθόλου ή έχει λάβει ελάχιστη μέριμνα για τα άτομα αυτά, με αποτέλεσμα να τα αποκλείει από τις δραστηριότητές της.

Η προσέγγιση αυτή υποστηρίζει ότι τα προβλήματα που συνοδεύουν την αναπηρία είναι συνέπεια της αδυναμίας της κοινωνίας να λάβει υπόψη της τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία και όχι των λειτουργικών περιορισμών που η αναπηρία δημιουργεί, δίνοντας παράλληλα έμφαση στη «διαφορά», στις «εύλογες προσαρμογές», στην «προσβασιμότητα», στον «καθολικό σχεδιασμό», «στα δικαιώματα».

Οι λειτουργικοί περιορισμοί που συνοδεύουν τις διάφορες καταστάσεις αναπηρίας δεν αποτελούν τη βασική αιτία για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην καθημερινή ζωή τους. Αντιθέτως, τα βασικά αίτια πρέπει να αναζητηθούν στο θεσμικό επίπεδο (νομοθεσία), στο ιδεολογικό επίπεδο (στερεότυπα, νοοτροπίες, προκαταλήψεις) και στο επίπεδο της καθημερινής πρακτικής (π.χ. ο σχεδιασμός του περιβάλλοντος). Σύμφωνα με το κοινωνικό μοντέλο, η διαχείριση του προβλήματος απαιτεί κοινωνική δράση και είναι ευθύνη της κοινωνίας να πραγματοποιήσει όλες εκείνες τις μετατροπές του περιβάλλοντος που απαιτούνται για τη διασφάλιση της πλήρους συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της απασχόλησης.

Με άλλα λόγια, **το κοινωνικό μοντέλο απαντάει στο ερώτημα «τι προκαλεί την αναπηρία;» δίνοντας έμφαση** όχι στους ιατρικούς παράγοντες, αλλά **στους περιβαλλοντικούς, ψυχολογικούς, πολιτισμικούς και εν γένει κοινωνικούς παράγοντες**. Δεν αρνείται το πρόβλημα της αναπηρίας αλλά σε αντίθεση με το ιατρικό πρότυπο, παύει να ενοχοποιείται το άτομο και η ευθύνη αναζητείται στην κοινωνία. Τοποθετεί την αναπηρία όχι σε ένα ανίκανο ή μη λειτουργικό σώμα, αλλά σε ένα απαγορευτικό και καταπιεστικό κοινωνικό περιβάλλον και διατείνεται ότι πολλοί περιορισμοί που επιβάλλονται σε άτομα με αναπηρία δεν αποτελούν φυσιολογική ή αναπόφευκτη συνέπεια της ανικανότητάς τους, αλλά είναι προϊόν ενός κοινωνικού περιβάλλοντος που αδυνατεί να λάβει υπόψη της συγκεκριμένα άτομα. Εξηγεί τις δυσκολίες που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία βάσει του τρόπου με τον οποίο η κοινωνία σχεδιάζεται και του τρόπου με τον οποίο «κατασκευάζεται» η αναπηρία. Δεν είναι οι όποιοι είδους ατομικοί περιορισμοί που προκαλούν το πρόβλημα αλλά η αποτυχία της κοινωνίας να παρέχει τις κατάλληλες υπηρεσίες που θα απαντούν στις ανάγκες των αναπήρων.

Με δεδομένη αυτή την πραγματικότητα, εάν η αναπηρία ήταν ευρύτερα αναγνωρισμένη και αναμενόμενη στο τρόπο που σχεδιάζονται τα περιβάλλοντά μας ή τα συστήματά μας, δεν θα φαινόταν τόσο «αφύσικη». Η κοινωνία καθιστά ανάπηρους τους ανθρώπους αποκλείοντας τους από το δικαίωμα της πλήρους συμμετοχής στο κοινωνικό γίγνεσθαι και τους τοποθετεί σε μια περιθωριακή θέση εξάρτησης, φτώχειας, ανεργίας και διάψευσης των ίσων δικαιωμάτων που δικαιούνται ως πολίτες. Το μοντέλο συνδέει την αναπηρία με τα εμπόδια που αναγκάζεται το άτομο με αναπηρίες να υπερβεί, προκειμένου να συμμετέχει ισότιμα στην κοινωνία. Είναι όλα εκείνα τα πράγματα που επιβάλουν περιορισμούς στα άτομα με αναπηρία, κυρίως παίρνοντας ως σημείο αναφοράς το πρότυπο του «φυσιολογικού ατόμου» και συνεχίζοντας με τις ατομικές προκαταλήψεις, τις αρνητικές συμπεριφορές, το στιγματισμό, την καθιέρωση διακρίσεων, από τα μη προσβάσιμα κτίρια μέχρι τα αδύνατον να χρησιμοποιηθούν μέσα μαζικής μεταφοράς, από την διαχωριστική εκπαίδευση μέχρι την απαγορευτική για συμμετοχή οργάνωση της εργασίας, όσο και άλλες πτυχές της κοινωνίας που οδηγούν σε διακρίσεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία.

Έτσι, σταδιακά, υπό την επήρεια του κοινωνικού μοντέλου, αναδύθηκε το δικαιωματικό μοντέλο αναπηρίας.

1.2.3. Το Δικαιωματικό Μοντέλο της Αναπηρίας

Κινήσεις σε επίπεδο κρατών αλλά και κινήσεις σε διεθνές επίπεδο, όπως για παράδειγμα οι Πρότυποι Κανόνες για την Εξίσωση των Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρία των Ηνωμένων Εθνών (1994), έχουν ενσωματώσει τη **λογική των δικαιωμάτων για τα άτομα με αναπηρία** με αποκορύφωση την Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Προσώπων με Αναπηρία.

Το δικαιωματικό μοντέλο της αναπηρίας καθιερώθηκε με τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του Ο.Η.Ε. (εφεξής η Σύμβαση), την οποία η Ευρωπαϊκή Ένωση επικύρωσε στις 26 Νοεμβρίου 2009 και η χώρα μας τον Απρίλιο

του 2012 (ν.4074/2012 - ΦΕΚ 88 Α'/11.04.2012). Σύμφωνα με το μοντέλο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων - το οποίο ουσιαστικά συνιστά προέκταση του κοινωνικού μοντέλου της αναπηρίας - τα άτομα με αναπηρία δεν είναι αντικείμενα οίκτου και φιλανθρωπίας, αλλά υποκείμενα, άξια σεβασμού και ίσης μεταχείρισης, όπως όλοι οι υπόλοιποι πολίτες. Επίσης, η αναπηρία δεν είναι ζήτημα πρόνοιας, αλλά ζήτημα διασφάλισης θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ελευθεριών και ως τέτοιο είναι πρωτίστως ζήτημα πολιτικό. Η διαχείριση της αναπηρίας στο δικαιωματικό μοντέλο απαιτεί τη θέσπιση νομοθεσίας καταπολέμησης των διακρίσεων και την εφαρμογή στοχευόμενων μέτρων (θεσμικών και άλλων) σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.

Όπως αναφέρθηκε, η πιο σημαντική πρόσφατη εξέλιξη αναφορικά με την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία είναι η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ανθρώπων με Αναπηρία. Αυτή η Σύμβαση είναι το πρώτο νομικά εκτελεστό εργαλείο των Ηνωμένων Εθνών που αφορά άμεσα τα άτομα με αναπηρία. Υιοθετήθηκε από την Γενική Συνέλευση το 2006 και ετέθη σε ισχύ από το Μάιο του 2008. Η Σύμβαση πολύ γρήγορα κυρώθηκε από 180 χώρες. Σήμερα αποτελεί το κύριο νομικό κείμενο αναφοράς και, σε πολλές χώρες, διαμορφώνει την νομοθεσία τους καθώς και τις πολιτικές που προωθούνται σε θέματα αναπηρίας. Η Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ανθρώπων με Αναπηρία αποτελεί ένα σημείο καμπής στη διεθνή δραστηριότητα για τα δικαιώματα αυτών των ανθρώπων. Μολονότι και άλλα διεθνή κείμενα αναφορικά με τις διακρίσεις περιείχαν αναφορές στα άτομα με αναπηρία, η Σύμβαση καθιστά ρητά τα δικαιώματα των προσώπων με αναπηρία σε όλες τις πτυχές του βίου και διατυπώνει την έννοια της διάκρισης επί τη βάση της αναπηρίας. Από την στιγμή που η Σύμβαση υιοθετήθηκε έχει επηρεάσει και αλλάξει ριζικά τον τρόπο που οι χώρες σε όλο τον κόσμο δραστηριοποιούνται γύρω από τα ζητήματα της αναπηρίας

Η Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία αναγνωρίζει το δικαίωμά τους στην εργασία, σε ισότιμη βάση με τους άλλους, συμπεριλαμβανομένου «του δικαιώματος στις ευκαιρίες για απασχόληση σε ισότιμη βάση με άλλους, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος να κερδίζουν τα προς το ζην με εργασία ελεύθερα επιλεγμένη ή με αποδεκτή σε μια αγορά εργασίας και εργασιακό περιβάλλον που είναι ανοικτό, συμπεριληπτικό και προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρίες» (άρθρο 27).

Στο προοίμιο της Σύμβασης δεν υπάρχει ένας κεντρικός ορισμός της αναπηρίας. Εκεί, ωστόσο, περιγράφεται η κοινωνική δόμηση της αναπηρίας, αφού το κείμενο αναγνωρίζει ότι «η αναπηρία είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ προσώπων με βλάβες και αντιλήψεις και περιβαλλοντικά εμπόδια που θέτουν φραγμούς στην πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή στην κοινωνία σε ισότιμη βάση με τους άλλους». Αυτό συνιστά μια σημαντική μεταστροφή από την πιο παραδοσιακή προσέγγιση σύμφωνα με την οποία η αναπηρία γίνεται αντιληπτή ως συνδεδεμένη με την βλάβη που έχει κάποιο άτομο.

Η Σύμβαση κατοχυρώνει το ότι οι διακρίσεις επί τη βάσει της αναπηρίας απαγορεύονται. Συνεπώς, τα κράτη πρέπει να διασφαλίσουν ότι **«λογικές προσαρμογές»** πρέπει να προβλέπονται για τα πρόσωπα με αναπηρία στους

χώρους εργασίας και ότι η άρνηση για κάτι τέτοιο από τους εργοδότες ή άλλους θεωρείται ως μορφή διάκρισης. Συνεπώς οι εργοδότες έχουν το καθήκον να παρέχουν τέτοιες προσαρμογές έτσι ώστε να δίνουν τη δυνατότητα στα άτομα με αναπηρία να εξασκούν το δικαίωμά τους στην εργασία.

Ένα κρίσιμο στοιχείο της νέας προσέγγισης είναι η **υιοθέτηση της μη διάκρισης σε νόμους και πολιτικές**, απόρροια της αρχής ότι οι άνθρωποι με αναπηρία είναι εγγενώς ισότιμα ανθρώπινα όντα και, συνεπώς, δικαιούνται ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών, ιδιαίτερα στον τομέα της απασχόλησης. Νόμοι κατά των διακρίσεων μπορούν να προστατεύουν τους ανθρώπους με αναπηρία σε ένα εύρος τομέων όπως η απασχόληση, το επάγγελμα, οι μετακινήσεις, η πρόσβαση σε υπηρεσίες, η στέγαση, η επαγγελματική κατάρτιση και η εκπαίδευση.

Οι νόμοι κατά των διακρίσεων μπορούν να βοηθήσουν στο να ενθαρρύνουν την επίγνωση και τη δημοσιότητα της ισότιμης μεταχείρισης των ατόμων με αναπηρία. Επιπλέον, τέτοιοι νόμοι μπορεί να περιέχουν διατάξεις που ορίζουν ότι το εργασιακό πρέπει να προσαρμοστεί κατάλληλα, και να διαμορφωθεί κατάλληλα έτσι ώστε να είναι χειριστικό στα άτομα με αναπηρία.

2. Απασχόληση ατόμων με αναπηρία: Στάσεις & αντιλήψεις

2.1. Ο πληθυσμός και η απασχόληση ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα

2.1.1. Άτομα με αναπηρία στην Ελλάδα

**Άτομα με αναπηρία και χρόνια πάθηση:
ένα «ανεκμετάλλευτο» εργατικό δυναμικό - ένα μεγάλο καταναλωτικό κοινό**

Το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία στη χώρα ανέρχεται στο 24,7% του πληθυσμού ηλικίας 16 ετών και άνω, δηλαδή 2.231.197 σε σύνολο 9.016.247 ατόμων. Από αυτούς, 1.014.177 άτομα, δηλαδή το 11,2% του συνολικού πληθυσμού (16+), αντιμετωπίζουν σοβαρής μορφής περιορισμό στην δραστηριότητά τους, ενώ 1.217.020 άτομα (13,5%) εκτιμάται ότι έχουν επίσης περιορίσει τη δραστηριότητά τους λόγω προβλήματος υγείας, «αλλά όχι πάρα πολύ». Το 5,3% των νοικοκυριών αναφέρουν ότι έχουν μέλος ή μέλη με αναπηρία ποσοστού 67% και άνω.

(ΠΗΓΗ: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης 2016/
ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ: Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας-Ε.Σ.Α.μεΑ.).

2.1.2. Απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα

Με βάση στοιχεία για την απασχόληση και το επίπεδο ανεργίας των ατόμων με και χωρίς αναπηρία στην Ελλάδα του 2016 και 2019 (βλ. πίνακα 2.1) διαπιστώνεται πτωτική πορεία του δείκτη απασχόλησης του πληθυσμού τόσο με σοβαρή όσο και μέτρια αναπηρία (από 24,2% σε 21,3% και από 43 σε 40,9% αντίστοιχα), σε αντίθεση με τον δείκτη απασχόλησης του πληθυσμού χωρίς αναπηρία που παρουσίασε το 2019 άνοδο 5,2 ποσοστιαίων μονάδων (62,8%). Πρόσθετα, ο δείκτης ανεργίας ανέρχεται σε εξαιρετικά υψηλό επίπεδο στο πληθυσμό των ατόμων (20-64 ετών) με σοβαρή αναπηρία, φτάνοντας στο 39,4%. Στη κατηγορία των ατόμων με μέτρια αναπηρία, άνεργοι είναι το 27,3%, ενώ στον πληθυσμό των ατόμων χωρίς αναπηρία η ανεργία εκτιμάται στο 19,5%. Παράλληλα, το χάσμα της απασχόλησης (ο δείκτης που αποτυπώνει τη διαφορά του ποσοστού των απασχολούμενων ατόμων με σοβαρή αναπηρία και του ποσοστού απασχόλησης του πληθυσμού χωρίς αναπηρία) διευρύνεται.

Από τα πιο πάνω γίνεται κατανοητό ότι η σφαίρα της εργασίας εξακολουθεί να παραμένει πεδίο σημαντικών φραγμών και διακρίσεων που εμποδίζουν την άσκηση του δικαιώματος στη εργασία των ατόμων με αναπηρία/περιορισμό δραστηριότητας σε ίση βάση με τους άλλους πολίτες, και κατ' επέκταση την ισότιμη ένταξη τους στην κοινωνία. Σε αυτή την κατεύθυνση συνηγορεί και η στατιστική ανάλυση των αναφορών που υποβλήθηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη όπου το 2019 σε σύνολο 1.176 νέων αναφορών, το 37% αφορούν σε διακρίσεις

λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης (δεύτερος επικρατέστερος λόγος μετά τις διακρίσεις λόγω φύλου).

Πίνακας 2.1: Δείκτης χάσμα απασχόλησης και κατάσταση αναπηρίας

Κατάσταση αναπηρίας/ περιορισμός δραστηριότητας	Δείκτης απασχόλησης (2016)	Δείκτης απασχόλησης (2019)	Χάσμα απασχόλησης 2019 (% απασχ/μενων χωρίς αναπηρία - % απασχ/μενων με σοβαρή αναπηρία)	Μεταβολή δείκτη
Σοβαρή	24,2 %	21,3%	41,5	- 2,9 %
Μέτρια	43,0 %	40,9%	21,9	- 2,1 %
Χωρίς	57,6 %	62,8%		+ 5,2 %

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών
Επεξεργασία: Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας.

2.2. Στάσεις και αντιλήψεις σε σχέση με τα άτομα με αναπηρία και την απασχόληση τους

2.2.1. Στάσεις και αντιλήψεις των πολιτών στην Ελλάδα

Στη χώρα μας, αν και τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει ουσιαστικά βήματα προς την κατεύθυνση της αποδοχής της αναπηρίας ως μέρος της ανθρώπινης ποικιλομορφίας, οι διακρίσεις λόγω αναπηρίας παραμένουν εκτεταμένες, ενώ εξακολουθούν να υπάρχουν αρνητικά στερεότυπα και προκαταλήψεις που επηρεάζουν στις στάσεις και τις αντιλήψεις τόσο των πολιτών όσο και των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με αναπηρία (Ετήσια Έκθεση Παρατηρητηρίου Θεμάτων Αναπηρίας, 2020).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του Ειδικού Ευρωβαρομέτρου για τις διακρίσεις στην ΕΕ (2020), στη διαμόρφωση των αντιλήψεων και των στάσεων των πολιτών για την αναπηρία δρουν ταυτόχρονα αντιφατικές δυνάμεις:

Αποδοχή των αρχών της ισότητας, της δικαιοσύνης και της ανεκτικότητας για τα άτομα με αναπηρία

Φοβικές και συντηρητικές στάσεις οι οποίες συνδέονται με ριζωμένα αρνητικά στερεότυπα

Ειδικότερα για την Ελλάδα η πιο πάνω έρευνα καταδεικνύει ότι:

- ✓ Το 53% των ελλήνων πολιτών (το 3^ο υψηλότερο στην Ευρώπη) πιστεύει ότι οι διακρίσεις λόγω αναπηρίας είναι διαδεδομένες στη χώρα, ενώ

καταγράφεται ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά πολιτών που αναφέρουν ότι έχουν κοινωνικές συναναστροφές με άτομα με αναπηρία (46% σε σχέση με το μέσο ευρωπαϊκό επίπεδο που ανέρχεται σε 63%).

- ✓ Πάνω από τους 8 στους 10 υποστηρίζουν ότι αισθάνονται άνετα με την ιδέα ενός ατόμου με αναπηρία στο ανώτατο πολιτικό αξίωμα της χώρας, ενώ 9 στους 10 νιώθουν «άνετα» με το ενδεχόμενο να έχουν έναν συνάδελφο με αναπηρία.
- ✓ Ένας (1) στους 2 Έλληνες πολίτες θεωρούν ότι η αναπηρία είναι δυνητικό μειονέκτημα για έναν υποψήφιο εργαζόμενο.
- ✓ Το 57% των συμμετεχόντων στην έρευνα θεωρεί ότι στο εργασιακό του περιβάλλον, «γίνονται αρκετά» για να προωθηθεί η “διαφορετικότητα” της αναπηρίας. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι το ποσοστό αυτό, έχει σημειώσει εντυπωσιακή αύξηση (20 %) μεταξύ 2015 και 2019.

Πρόσθετα, σύμφωνα με τη διαχρονική πανελλαδική έρευνα για τα άτομα με αναπηρία που διενεργήθηκε από την Kappa Research (2019):

- ✓ Τα άτομα με αναπηρία εξακολουθούν να αντιμετωπίζονται από την ελληνική κοινωνία με προκατάληψη (57%) και οίκτο (46%).
- ✓ Η πλειονότητα των ερωτώμενων πιστεύει ότι η οικονομική κρίση συνετέλεσε σε αύξηση των διακρίσεων εις βάρος των ατόμων με αναπηρία.

2.2.2. Στάσεις και αντιλήψεις εργοδοτών

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που φαίνεται να επηρεάζει την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία (εμπόδιο) είναι **οι αντιλήψεις και οι στάσεις των εργοδοτών** για τα άτομα αυτά.

Αν και από τις σχετικές έρευνες διαφαίνεται ότι οι αντιλήψεις και οι στάσεις των εργοδοτών σταδιακά **αλλάζουν θετικά** προς την απασχόληση ατόμων με αναπηρία - ειδικά στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις και στο πλαίσιο δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και βιωσιμότητας - καταδεικνύεται ότι οι εργοδότες **ακόμη προσεγγίζουν με σκεπτικισμό και προκατάληψη την ενδεχόμενη πρόσληψή τους** (βλ. π.χ. Kaye, 2011; Pratt et al. 2014; Unger, 2002; Vornholt et al., 2013; Zappella, 2015).

Παράγοντες που επηρεάζουν τις στάσεις και αντιλήψεις των εργοδοτών στην προοπτική να απασχολήσουν άτομα με αναπηρία:

- ✓ **Μορφή και σοβαρότητα της αναπηρίας, καθώς και προέλευσή της** (συνοσηρότητα και αιτία π.χ. αν είναι αποτέλεσμα ατυχήματος).

Οι εργοδότες φαίνεται να έχουν μεγαλύτερο ενδιασμό να προσλάβουν άτομα με συναισθηματικές ή ψυχικές αναπηρίες, καθώς θεωρούν ότι οι άνθρωποι που πάσχουν από αυτές θα είναι πιο επιθετικοί και απειλητικοί

(Biggs et al., 2010). Άλλοι ερευνητές προσθέτουν και την τύφλωση σε αυτές τις ασθένειες, με τους εργοδότες να θέτουν ζητήματα ασφάλειας αυτών των εργαζομένων (Unger, 2002).

- ✓ **Ελλιπείς γνώσεις ή/και έλλειψη επαφών (προηγούμενης εμπειρίας) με άτομα με αναπηρία** (Michna et al., 2017).
- ✓ Αρνητικές **αντιλήψεις και στάσεις των άλλων εργαζομένων/συναδέλφων** στην εταιρεία (ειδικότερα στις ΜμΕ) (Ellenkamp et al., 2016).
- ✓ **Φόβος** για τις **αρνητικές συνέπειες για την επιχείρηση** από την απασχόληση τους, όπως:
 - το κόστος υποστήριξης για να είναι αποτελεσματική στην εργασία τους,
 - η ικανότητα ανταπόκρισης τους στα καθήκοντά τους (παραγωγικότητα),
 - η προσδοκία για συχνές απουσίες από την εργασία, τα νομικά ζητήματα σε σχέση με την απόλυσή τους,
 - ο φόβος για εργατικό ατύχημα και για την ασφάλειά τους,
 - η υγιεινή τους,
 - η δυσκολία επικοινωνίας μαζί τους,
 - η ανάγκη εκπαίδευσης των προϊσταμένων τους.
- ✓ **Δημογραφικά χαρακτηριστικά** (π.χ. φύλο, ηλικία), **επίπεδο εκπαίδευσης και προϋπηρεσία** του ατόμου με αναπηρία. Συγκεκριμένα είναι πιο πιθανό να προσληφθούν τα άτομα αυτά αν είναι γυναίκες, νέοι/ες σε ηλικία και έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και προϋπηρεσία.
- ✓ **Δημογραφικά χαρακτηριστικά του εργοδότη** (φύλο, ηλικία και μορφωτικό επίπεδο), καθώς και **χαρακτηριστικά της επιχείρησης** (π.χ. μέγεθος, κλάδος, οικονομικά στοιχεία).

Οι στάσεις των εργοδοτών στην Ελλάδα

Οι έρευνες δείχνουν ότι:

- Οι εργοδότες φαίνονται μάλλον αρνητικοί στο να προσλάβουν άτομο με αναπηρία στην επιχείρησή τους.
- Το ποσοστό των εργοδοτών που απασχολούν άτομα με αναπηρία είναι χαμηλό (κάτω από 5%)
- Ο τύπος της αναπηρίας επηρεάζει την πρόθεσή των εργοδοτών να προσλάβουν άτομο με αναπηρία. Συγκεκριμένα οι εργοδότες θα προτιμούσαν να προσλάβουν άτομο με κάποιο μορφή κινητικής αναπηρίας (κυρίως των κάτω άκρων) ή αισθητηριακής σε ήπιο βαθμό.

Λόγοι μη πρόσληψης:

- Δεν έχει τύχει.

2.3. Ποια είναι η όμως η πραγματικότητα;

Οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σε επιχειρήσεις που απασχολούν άτομα με αναπηρία καταλήγουν στα παρακάτω συμπεράσματα (Ε.Σ.Αμ.Ε.Α., 2019) :

Εργαζόμενοι με αναπηρία

- ✓ Συνήθως **δεν χρειάζονται εύλογες προσαρμογές** για να εκτελέσουν τις εργασίες τους, αλλά και αν απαιτούνται το κόστος τους δεν είναι υψηλό, καθώς αφορούν συνήθως σε διευθετήσεις που δεν επιφέρουν πρόσθετο κόστος.
- ✓ Η **έλλειψη ικανότητας είναι το αποτέλεσμα της ύπαρξης εμποδίων εντός του περιβάλλοντος** στο οποίο τα άτομα, με ή δίχως αναπηρία, διαβιούν.
- ✓ Οι εργαζόμενοι με αναπηρία, επειδή **έχουν μάθει να διαχειρίζονται την αναπηρία τους**, έχουν αναπτύξει ποικίλες στρατηγικές αποφυγής/αντιμετώπισης των κινδύνων.
- ✓ Οι εργαζόμενοι με αναπηρία **παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά απουσίας** από την εργασία τους σε σχέση με τους εργαζόμενους δίχως αναπηρία. Ενώ, είναι συνήθως πιο συνεπείς στην ώρα εργασίας τους.
- ✓ Η **αναπηρία δεν συνιστά έλλειψη ικανότητας**. Η πρόοδος στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση και η εξέλιξη της τεχνολογίας έχουν επιτρέψει στα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση να αποκτούν εξειδικευμένη γνώση και δεξιότητες που τα καθιστούν το ίδιο ανταγωνιστικά με τα άτομα χωρίς αναπηρία.

Οφέλη για την επιχείρηση

- ✓ **Προσέλκυση ατόμων με αναπηρία -και κατ' επέκταση συγγενείς και φίλους τους- ως πελάτες.**
- ✓ **Πρόκληση καινοτομίας** που αφορούν στα:
 - Ανάπτυξη νέων πολιτικών και πρακτικών στη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού, και την παραγωγή υπηρεσιών και προϊόντων νέας γενιάς. Σύμφωνα με τον Δείκτη Ανταγωνιστικότητας Ταλέντων (GTCL) που δημοσιεύει ετησίως το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Διοίκησης Επιχειρήσεων (INSEAD), οι μεγαλύτερες εταιρείες στον πλανήτη επιδιώκουν ποικιλομορφία (diversity) στο προσωπικό τους.
 - Ανάπτυξη πιο αποτελεσματικών στρατηγικών μάρκετινγκ για την προσέλκυση πελατών που είναι άτομα με αναπηρία.
- ✓ **Ενίσχυση της εταιρικής εικόνας και φήμης** της επιχείρησης ως κοινωνικά ευαισθητοποιημένης, κερδίζοντας έτσι την εμπιστοσύνη των εργαζομένων, των πελατών και των συνεργατών της με θετικές συνέπειες στην κερδοφορία
- ✓ **Ανάπτυξη των δεξιοτήτων των στελεχών και των εργαζομένων** που σχετίζονται με την αποτελεσματικότερη διοίκηση της επιχείρησης, τη διαχείριση αλλαγών, την αποτελεσματικότερη διαχείριση της διαφορετικότητας των εργαζομένων και την αξιοποίηση του μέγιστου δυνατού των ικανοτήτων τους.
- ✓ **Θετικό κοινωνικό αποτύπωμα** π.χ. μέσω συμβολής στην απασχόληση και την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία

3. Εμπόδια και εύλογες προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον

3.1. Εμπόδια στην απασχόληση ατόμων με αναπηρία

Οτιδήποτε θέτει φραγμό στην αυτόνομη και ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνική, οικονομική, πολιτική και πολιτιστική ζωή αποτελεί «εμπόδιο». Τα **κυριότερα εμπόδια** που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία/χρόνια για την ένταξη τους στο εργασιακό περιβάλλον είναι τα εξής (Λογαράς, 2015; Ε.Σ.Α.μεΑ, 2014; 2019):

- ❖ **Θεσμικά:** είναι τα εμπόδια που δημιουργούνται από π.χ. νόμους, διατάγματα, εγκυκλίους και αφορούν είτε αντικίνητρα στην πρόσληψη είτε διακρίσεις και αποκλεισμούς από την εργασιακή ζωή των ατόμων με αναπηρία.

Παράδειγμα: η αρτιμέλεια ως κριτήριο διορισμού, η κατάργηση του επιδόματος αναπηρίας στα άτομα με αναπηρία σε περίπτωση απασχόλησης.

- ❖ **Ιδεολογικά:** αφορούν σε αντιλήψεις και στάσεις των εργοδοτών και των στελεχών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού απέναντι στους εργαζόμενους/νες με αναπηρία.

Παραδείγματα: αντιλήψεις ότι τα άτομα αυτά δεν διαθέτουν τις ικανότητες που απαιτούνται, δεν είναι παραγωγικά, παίρνουν συχνά αναρρωτική άδεια.

- ❖ **Αρχιτεκτονικά:** αφορούν στο σχεδιασμό των κτιρίων όπου στεγάζονται τα γραφεία, αλλά και των χώρων εντός και εκτός αυτών καθώς και στον τύπο των υλικών που έχουν τοποθετηθεί, στις διαστάσεις και στο σχήμα των κουφωμάτων, των ανελκυστήρων και των χώρων εργασίας.

- ❖ **Παραδείγματα:** χώροι στάθμευσης, ολισθηρά δάπεδα, μικρές διαστάσεις γραφείων που εμποδίζουν την κίνηση εργαζόμενου/ης-χρήστη αναπηρικού αμαξιδίου, διαρρύθμιση που δεν είναι εύκολα αντιληπτή από ένα άτομο με πρόβλημα όρασης.

- ❖ **Εργονομικά/φυσικά:** συνδέονται με αντικείμενα στο χώρο εργασίας.

Παραδείγματα: έπιπλα και εξοπλισμός γραφείου, που είναι τοποθετημένα είτε με τρόπο που να δυσκολεύονται τα άτομα με αναπηρία να κινηθούν είτε σε τέτοιο ύψος που δεν μπορούν να τα προσεγγίσουν εργαζόμενοι - χρήστες αναπηρικού αμαξιδίου.

- ❖ **Τεχνολογικά:** σχετίζονται με τα τεχνολογικά μέσα και εφαρμογές που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση του έργου και δεν ικανοποιούν τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία.

Παράδειγμα: ηλεκτρονικοί υπολογιστές και πληκτρολόγια χωρίς ακίδες σε γραφή Braille.

❖ **Εμπόδια που αφορούν σε πολιτικές/πρακτικές, διαδικασίες και κανονισμούς των επιχειρήσεων (διοικητικά).**

Παραδείγματα: διεξαγωγή γραπτών εξετάσεων για την επιλογή προσωπικού χωρίς να υπάρχει πρόβλεψη προφορικών εξετάσεων για τους υποψηφίους με προβλήματα όρασης, εκπαίδευση.

❖ **Εμπόδια που σχετίζονται με την ενημέρωση/πληροφόρηση και την επικοινωνία:** τέτοια εμπόδια συνδέονται με την έλλειψη προσβάσιμων τρόπων πληροφόρησης και επικοινωνίας για άτομα με αναπηρία.

Παραδείγματα: απουσία πρόβλεψης κειμένων σε γραφή Braille ή σε ηλεκτρονική μορφή, μη πρόβλεψη διερμηνείας στη νοηματική γλώσσα.

Η ένταση/ο βαθμός που τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν τα πιο πάνω εμπόδια **εξαρτάται από το είδος της αναπηρίας τους:**

- ✓ Τα άτομα με κινητικές αναπηρίες αντιμετωπίζουν κυρίως αρχιτεκτονικά και εργονομικά εμπόδια.
- ✓ Οι τυφλοί και τα άτομα με προβλήματα όρασης αντιμετωπίζουν εμπόδια που σχετίζονται κυρίως με τον προσανατολισμό τους στο εσωτερικό των κτιρίων. Πρόσθετα, αυτή η κατηγορία ατόμων με αναπηρία αντιμετωπίζει εμπόδια στη λήψη ενημέρωσης/πληροφόρησης και στην επαγγελματική εκπαίδευση/κατάρτιση.
- ✓ Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα κωφά και βαρήκοα άτομα αφορούν κυρίως στην ενημέρωση, όταν προβλέπεται μόνο μέσω ηχητικών συστημάτων. Πρόσθετα, αυτή η κατηγορία ατόμων με αναπηρία αντιμετωπίζει εμπόδια και στην προφορική επικοινωνία, όταν δεν παρέχεται υπηρεσία διερμηνείας στη νοηματική γλώσσα. Ένας ιδιαίτερα ενοχλητικός παράγοντας για τους βαρήκοους εργαζόμενους είναι ο θόρυβος. Δεν αποτελεί απλά μια ενόχληση, αλλά στη περίπτωση χρήσης τεχνικών βοηθημάτων ενίσχυσης του ήχου (ακουστικά) μπορεί να είναι έως και επώδυνος.

3.2. Εύλογες προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον

3.2.1. Ορισμός

Σύμφωνα με τον ν. 4443/2016 (άρθρο 5) για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης έναντι ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ο εργοδότης υποχρεώνεται στη **λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων** (γνωστά στη βιβλιογραφία ως **«εύλογες προσαρμογές»**), προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτήν και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη (βλ. ενότητα 3.3.2 σχετικά). Σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ο ν.4443/2016 προβλέπει κυρώσεις (άρθρο 11)

«Εύλογες Προσαρμογές»

(“Reasonable Accommodations”)

«.....σημαίνει τις απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις και ρυθμίσεις, οι οποίες δεν επιβάλλουν ένα δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος, όπου απαιτείται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να διασφαλιστούν, για τα άτομα με αναπηρίες, η απόλαυση ή η άσκηση, σε ίση βάση με τους άλλους, όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών»

Ο όρος «εύλογες προσαρμογές» δεν ταυτίζεται με τον όρο «προσβασιμότητα». Η πρώτη κατηγορία προσαρμογών αφορά στην ικανοποίηση **των εξατομικευμένων αναγκών** ενός ατόμου με αναπηρία/χρόνια πάθηση ώστε να διασφαλιστεί η ισότητα των εργαζομένων σε μία επιχείρηση ενώ η δεύτερη αφορά στο σύνολο των ατόμων με αναπηρία ως ομάδα και την αφαίρεση των εμποδίων ένταξης στην εργασιακή σφαίρα. Για παράδειγμα, εάν το κτίριο μίας εταιρείας είναι πλήρως προσβάσιμο σε πελάτες και εργαζόμενους με αναπηρία, αυτό δεν σημαίνει ότι ταυτόχρονα καλύπτεται και η ανάγκη ενός τυφλού εργαζομένου να χρησιμοποιήσει τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές που υπάρχουν στα γραφεία.

Γενικά **οι εύλογες προσαρμογές επιτρέπουν στους εργαζόμενους να:**

- ✓ Εκτελέσουν με ασφάλεια τα καθήκοντά τους.
- ✓ Έχουν τις ίδιες ευκαιρίες στην πρόσληψη, την εξέλιξη/προαγωγή και συνεχόμενη ανάπτυξη.

- ✓ Βιώσουν ισότιμους όρους και συνθήκες απασχόλησης.
- ✓ Μεγιστοποιήσουν την παραγωγικότητά τους.

3.2.2. Πότε μια προσαρμογή είναι εύλογη;

Μία προσαρμογή **θεωρείται «εύλογη»** όταν δικαιολογείται από την κατηγορία και τον βαθμό βαρύτητας της αναπηρίας του συγκεκριμένου εργαζομένου και δεν δημιουργεί δυσανάλογο βάρος στον εργοδότη, δηλαδή το κόστος της δεν είναι τόσο υψηλό ώστε να δημιουργεί οικονομικό πρόβλημα στην επιχείρηση, να είναι δηλαδή δυσανάλογη. Πολλοί παράγοντες πρέπει να συνεκτιμηθούν προκειμένου να προσδιοριστεί τι θα συνιστούσε δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη όπως:

- Η φύση και τα συνολικά έξοδα της απαιτούμενης προσαρμογής.
- Η επίδραση που θα έχει η προσαρμογή στη λειτουργία της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένης της επίδρασης στους άλλους εργαζόμενους για την εκτέλεση των καθηκόντων.
- Οι οικονομικές δυνατότητες της επιχείρησης, το είδος και το μέγεθος αυτής και ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων.

Ωστόσο, ένας εργοδότης δεν μπορεί να ισχυριστεί ότι η οικονομική επιβάρυνση για την παροχή εύλογων προσαρμογών είναι δυσανάλογη, εάν στις περιπτώσεις αυτές παρέχεται στον εργοδότη χρηματοδότηση ή άλλη βοήθεια. Συγκεκριμένα, δε θεωρείται δυσανάλογη η επιβάρυνση όταν αντισταθμίζεται επαρκώς από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση (ν.4443/2016; άρθρο 5). Δηλαδή, η επίκληση της δυσανάλογης επιβάρυνσης από έναν εργοδότη δεν είναι δυνατή όταν το κράτος υλοποιεί προγράμματα επιχορήγησης εύλογων προσαρμογών για εργαζόμενους με αναπηρία, τα οποία μπορεί οποιαδήποτε επιχείρηση να αξιοποιήσει.

3.2.3. Τι αφορούν οι εύλογες προσαρμογές;

Σύμφωνα με το άρθρο 2 της Διεθνούς Σύμβασης για τα δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του Ο.Η.Ε., οι εύλογες προσαρμογές αφορούν στις απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις και ρυθμίσεις, που πρέπει να γίνουν προκειμένου να διασφαλιστούν η απόλαυση ή η άσκηση όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών σε ίση βάση με τους άλλους και χωρίς να επιβάλλουν ένα δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος.

Αναλυτικότερα, οι εύλογες προσαρμογές που μπορεί να διαμορφώσουν ένα ισότιμο εργασιακό χώρο είναι απεριόριστες και εξαρτώνται από την κάθε περίπτωση ξεχωριστά. Συνδέονται δε άμεσα με την άρση εμποδίων για την

απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Ενδεικτικά αυτές, μπορεί να αφορούν στα παρακάτω (Australian Network on Disability; Ε.Σ.Α.μεΑ, 2019):

❖ **Προσβασιμότητα των κτιριακών εγκαταστάσεων και του χώρου εργασίας.**

Παράδειγμα: κατάλληλο γραφείο, πάρκινγκ, προσαρμοζόμενοι σταθμοί εργασίας).

❖ **Παροχή υποστηρικτικής τεχνολογίας για την εκτέλεση του έργου/καθηκόντων** (εξοπλισμός, λογισμικό, τεχνικά βοηθήματα κ.λπ.).

Παράδειγμα: παροχή εκτυπωτή Braille σε τυφλό εργαζόμενο.

❖ **Προσαρμογή του ωραρίου εργασίας.**

Παράδειγμα, να επιτρέπεται σε ένα άτομο να έχει ευελιξία ωραρίου, όπως μερική απασχόληση και τηλεργασία κάποιες μέρες την εβδομάδα.

❖ **Άδειες** για άσκηση, αξιολόγηση της κατάστασης της υγείας και προβλεπόμενες θεραπείες.

❖ **Προσαρμογή, αναδιοργάνωση ή και αλλαγή των εργασιακών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων.**

Παράδειγμα: αλλαγή αρμοδιοτήτων σε έναν εργαζόμενο που απέκτησε μια χρόνια πάθηση και δεν μπορεί να εκτελέσει κάποια καθήκοντα.

❖ **Τροποποίηση και προσαρμογή πολιτικών/διαδικασιών/πρακτικών.**

Παράδειγμα: τροποποίηση των τρόπων εξέτασης, αξιολόγησης, εκπαίδευσης και ανέλιξης μέσα στην επιχείρηση ώστε να μπορούν όλοι οι εργαζόμενοι να ανταποκριθούν.

❖ **Παροχή επιπλέον επιμόρφωσης και δυνατότητα χρήσης του θεσμού του mentoring,** καθώς και **επιμόρφωση των προϊσταμένων του εργαζόμενου/ης με αναπηρία ή και προσωπικοί εκπαιδευτές για την εκμάθηση του αντικειμένου της εργασίας για τα άτομα με νοητική αναπηρία.**

❖ **Αλλαγή τόπου εργασίας.**

Παράδειγμα: μετακίνηση ενός εργαζόμενου/ης που απέκτησε αναπηρία στο πλησιέστερο στον τόπο κατοικίας του παράρτημα/υποκατάστημα/υπηρεσία, εφόσον υπάρχει.

❖ **Παροχή «μορφών ζωντανής βοήθειας και ενδιαμέσων».**

Παραδείγματα: διερμηνείς νοηματικής γλώσσας, αναγνώστες και συνοδοί για τα τυφλά άτομα.

3.2.4. Εύλογες προσαρμογές υποστηρικτικής τεχνολογίας ανά κατηγορία αναπηρίας

Πίνακας 3.1 Παραδείγματα υποστηρικτικής τεχνολογίας ανά κατηγορία αναπηρίας (Australian Network on Disability; Ε.Σ.Α.μεΑ, 2019)

Τυφλοί εργαζόμενοι/ες	<ul style="list-style-type: none"> - Μίκτες / ενισχυτές ήχου - Λογισμικό ανάγνωσης & μεγέθυνσης της οθόνης - Εκτυπωτές Braille - Λογισμικό μετατροπής κειμένου σε Braille - Οθόνες Braille ή μεγέθυνσης (e.g. ZoomText) - PDA (Personal Digital Assistants) - Ανανεούμενη πινακίδα Braille - Εκθέσεις στοιχείων σε Braille - Συσκευές καταχώρησης στοιχείων σε Braille - Σαρωτής βιβλίων και λογισμικό αναγνώρισης οπτικών χαρακτήρων - Λογισμικό αναγνώρισης φωνής/φωνητικής εισαγωγής κειμένου - TGSi (Tactile Ground Surface Indicators)
Εργαζόμενοι/ες με προβλήματα όρασης	<ul style="list-style-type: none"> - Οθόνη χαμηλής ακτινοβολίας/φωτισμού - Μεγάλα μόνιτορ με υψηλή ευκρίνεια - Επιλογή αλλαγής μεγέθους και τύπου γραμματοσειράς - Εκτυπώσεις σε μορφή για αμβλύωπες (Large Print) - Επιλογή χρωμάτων και χρωματικών αντιθέσεων - Βοηθήματα πληκτρολόγησης - Έλεγχος επιπέδου βασικών επαναλήψεων - Εναλλακτικά πληκτρολόγια και συσκευές κατάδειξης - Συσκευές που δεν απαιτούν πρόσθετα κλαβιέ - Λογισμικό πρόβλεψης των λέξεων - Λογισμικό αναγνώρισης φωνής/φωνητικής εισαγωγής κειμένου
Εργαζόμενοι/ες με κινητική αναπηρία	<ul style="list-style-type: none"> - Ράμπες και αυτόματες πόρτες - Προσβάσιμο μπάνιο - Ανελκυστήρα σκάλας ή/και προσβάσιμο ανελκυστήρα - Προσαρμοζόμενο έπιπλο - Ρομποτικές συσκευές - Βασικές παροχές ασφάλειας και ακουστικά ήχου - Βάση στήριξης συσκευών στον ώμο (για ακουστικά, μικρόφωνα) - Ακουστικά με στήριγμα για το κεφάλι - Δυνατότητα ταχείας κλήσης - Λογισμικό κατάδειξης / ελέγχου με τα μάτια ή την αναπνοή - Ειδικά εικονικά πληκτρολόγια (soft keyboards)
Κωφοί και βαρήκοοι εργαζόμενοι/ες	<ul style="list-style-type: none"> - Παραπάνω του κανονικού οπτικό υλικό στους υπολογιστές - Ακουστικά βοηθήματα και ενισχυτές ήχου - Τηλέφωνα με φωτεινή ειδοποίηση (για κλήσεις και μηνύματα) - Τηλέφωνα με αποκωδικοποιητές λόγου - Τηλέφωνα που μεταφράζουν σε γραπτό λόγο τον προφορικό - Συστήματα οπτικής σήμανσης - Βίντεο με ακουστική περιγραφή & υπότιτλους ή διερμηνεία στη νοηματική γλώσσα
Εργαζόμενοι/ες με μαθησιακά προβλήματα (π.χ. δυσλεξία)	<ul style="list-style-type: none"> - Smartphones ή PDAs - Κάρτες ανάθεσης καθηκόντων (Task cards) - Λογισμικό ανάγνωσης οθόνης (π.χ. JAWS) - Λογισμικό αναγνώρισης φωνής / φωνητικής εισαγωγής κειμένου

3.3. Η διαδικασία για την εφαρμογή εύλογων προσαρμογών

Προϋπόθεση για την εφαρμογή μιας εύλογης προσαρμογής **είναι να την ζητήσει ο εργαζόμενος/η**, ειδικά στην περίπτωση που η αναπηρία/χρόνια πάθησή του/της δεν είναι εμφανής. Εάν είναι εμφανής, τότε μπορεί ο εργοδότης να ρωτήσει τον εργαζόμενο αν χρειάζεται κάποια εύλογη προσαρμογή.

Θυμηθείτε:

Ο κάθε εργαζόμενος είναι διαφορετικός.

Μην κάνετε υποθέσεις για το τι χρειάζεται απλά ρωτήστε τον τι χρειάζεται!

Η διαδικασία για την εφαρμογή εύλογων προσαρμογών, **ακολουθεί στάδια/βήματα που συνδέονται με τον αποτελεσματικό προγραμματισμό και εφαρμογή της, καθώς και την παρακολούθηση και ανατροφοδότηση** για το βαθμό στον οποίο αυτές επέφεραν το επιθυμητό αποτέλεσμα (Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας, 2019).

Τα στάδια της διαδικασίας εφαρμογής εύλογων προσαρμογών

- 1. Προσδιορισμός λειτουργικών περιορισμών/αναγκών προσαρμογής:** Αρχικά πρέπει να εντοπιστούν από κοινού (εργοδότης και εργαζόμενος) και να συζητηθούν οι λειτουργικοί περιορισμοί του ατόμου, τα συγκεκριμένα καθήκοντα εργασίας που επηρεάζονται από τους λειτουργικούς του περιορισμούς, το είδος της υποστήριξης που απαιτείται για την εκτέλεση της εργασίας του και ο προσδιορισμός ενδεχόμενων πολιτικών ή διαδικασιών που επηρεάζουν την ικανότητα του ατόμου να εκτελεί τα συγκεκριμένα καθήκοντα.
- 2. Προσδιορισμός των αναγκών σε εύλογες προσαρμογές:** Στη συνέχεια χρειάζεται να καταγραφούν ποιες αλλαγές απαιτούνται π.χ. στο περιβάλλον εργασίας, στον τρόπο και μέσα που απαιτούνται για την εκτέλεση μιας εργασίας, στα χρονοδιαγράμματα κλπ., καθώς και το κόστος αυτών.
- 3. Εφαρμογή μέτρων εύλογης προσαρμογής:** Μόλις προσδιοριστούν τα μέτρα εύλογης προσαρμογής πρέπει να εφαρμοστούν άμεσα.
- 4. Παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων εύλογης προσαρμογής.** Στην περίπτωση που μια εύλογη προσαρμογή δεν επιφέρει το επιθυμητό αποτέλεσμα, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος/η πρέπει να ξεκινήσουν τη διαδικασία από την αρχή και να συνεργαστούν για την εξεύρεση καταλληλότερης λύσης.

4. Εργαλεία και λοιπές καλές πρακτικές

4.1. Προτάσεις για μία πετυχημένη στρατηγική ένταξης εργαζομένων με αναπηρία

Για μια φιλική προς την απασχόληση ατόμων με αναπηρία επιχείρηση είναι σημαντικό να αλλάξει η στάση της και η φιλοσοφία της σε σχέση με την αναπηρία. Αυτό απαιτεί αλλαγές στις αξίες και στο όραμα της επιχείρησης, δέσμευση της ανώτατης διοίκησης, καθώς και την ανάπτυξη μίας στρατηγικής ένταξης εργαζομένων με αναπηρία σε αυτή.

Όπως σε κάθε διαδικασία αλλαγής τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσετε είναι τα εξής (Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας, 2019):

1. Επανεξέταση οράματος και αξιών της επιχείρησης

Συνδέσετε το όραμα της επιχείρησής σας με τη δημιουργία μιας κοινωνίας δίχως αποκλεισμούς και θέστε ως σημαντική της αξία τον σεβασμό στην αξία κάθε ανθρώπου και στη διαφορετικότητά του.

2. Δέσμευση για μία πολιτική φιλική προς τα άτομα με αναπηρία

Η δέσμευση αυτή είναι σημαντικό να προέρχεται από τα ανώτερα στελέχη της διοίκησης και να είναι γραπτή και ξεκάθαρη προς όλους.

3. Έλεγχος της παρούσας κατάστασης της επιχείρησης σε σχέση με το βαθμό που είναι φιλική προς τα άτομα με αναπηρία

Για το σκοπό αυτό διαμορφώστε μια επιτροπή ελέγχου και σχεδιασμού στην οποία θα ήταν καλό να συμμετέχουν εκπρόσωπος της διοίκησης και των εργαζομένων, και εφόσον υπάρχουν εκπρόσωπος τους τμήματος διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και άτομο/α με αναπηρία ή διαφορετικά, εκπρόσωποι οργανώσεων ατόμων με αναπηρία.

Στη συνέχεια διερευνήστε την τρέχουσα κατάσταση απαντώντας ερωτήματα που αφορούν στα:

- ❖ Απασχολούνται άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση στην επιχείρηση; Εάν ναι, πόσα;
- ❖ Διαθέτετε πολιτικές, πρακτικές και διαδικασίες που να διασφαλίζουν την ισότητα και να απαγορεύουν τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας;
- ❖ Διαθέτετε ένα σύστημα ποσόστωσης επί των προσλήψεων ώστε αυτές να καλύπτονται σε ορισμένο ποσοστό από εργαζόμενους με αναπηρία;
- ❖ Πόσο προσβάσιμη είναι η επιχείρησή σας στα άτομα με αναπηρία;
 - Υπάρχουν αρχιτεκτονικά, εργονομικά και τεχνολογικά εμπόδια στην πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην επιχείρησή σας;

- Οι πρακτικές προσέλκυσης, πρόσληψης και διατήρησης του προσωπικού λαμβάνουν υπόψη τους τη διάσταση της αναπηρίας;
- ❖ Ποιες είναι οι στάσεις και η γνώση του προσωπικού της επιχείρησης για τα άτομα με αναπηρία; Περιλαμβάνονται τα θέματα αυτά στις δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης της επιχείρησης;
- ❖ Τι κανάλια εσωτερικής και εξωτερικής επικοινωνίας υπάρχουν για το προσωπικό (π.χ. εσωτερικές συναντήσεις, ενημερωτικά δελτία, κ.λπ.); Μπορούν τα άτομα με αναπηρία να έχουν πρόσβαση σε αυτά;

4. Ανάπτυξη στρατηγική ένταξης ατόμων με αναπηρία

Αφού εντοπίσετε τους βασικούς φραγμούς και ελλείψεις σε σχέση με τα παραπάνω, δώστε προτεραιότητα σε εκείνα που είναι πιο σημαντικά για την επιχείρησή σας και τους γενικούς της στόχους και καταγράψτε τη στρατηγική σας. Προβλέψτε προϋπολογισμό για την εφαρμογή μέτρων εύλογης προσαρμογής.

5. Υλοποίηση στρατηγικής και ανατροφοδότηση

Αφού θέσετε τη στρατηγική, προχωρήστε σε πιλοτική εφαρμογή της και αξιολογήστε την αποτελεσματικότητά της. Κάντε αλλαγές αν απαιτούνται.

4.2. Κατηγορίες πρακτικών ισότιμης ένταξης εργαζομένων με αναπηρία που υιοθετούν (εθελοντικά) οι επιχειρήσεις

Οι πρακτικές που θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν σε μία στρατηγική για την ένταξη ατόμων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό μιας επιχείρησης διακρίνονται στις παρακάτω κατηγορίες (ILO, 2010; Australian Network on Disability):

Πρακτικές που σχετίζονται με τη λειτουργία της επιχείρησης

- ❖ Προβάλετε την επιχείρησή σας ως μια επιχείρηση που υποστηρίζει την ισότητα ευκαιριών.
- ❖ Πάρτε μέτρα ώστε να γίνει προσβάσιμα το χώρο εργασίας, τα εταιρικά έγγραφα που απευθύνονται στο προσωπικό και στους πελάτες, το τεχνολογικό περιβάλλον, τα εμπορικά παραρτήματα και τα κέντρα διανομής της εταιρείας.
- ❖ Ελάτε σε επαφή με δίκτυα ατόμων με αναπηρία.
- ❖ Εκπαιδεύστε το προσωπικό σε θέματα αναπηρίας.

- ❖ Δημιουργήστε και προωθήστε προϊόντα και υπηρεσίες που απευθύνονται και στα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση.

Πρακτικές που αφορούν στην εκπαίδευση, πρόσληψη και διατήρηση των ατόμων με αναπηρία

- ❖ Εξασφαλίστε ότι οι πολιτικές, οι διαδικασίες και οι πρακτικές που ακολουθείτε ενθαρρύνουν την προσέλκυση και πρόσληψη ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση.
- ❖ Αναπτύξτε συνεργασία με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση προκειμένου να προσελκύσετε υποψήφιους εργαζόμενους.
- ❖ Προβλέψτε μαθητείες, εκπαιδευτικά προγράμματα και προγράμματα μέντορινγκ και ηγεσίας προσανατολισμένα στα άτομα με αναπηρία. ²
- ❖ Υιοθετήστε εύλογες προσαρμογές για να ικανοποιήσετε τις ατομικές ανάγκες των ατόμων με αναπηρία. ²
- ❖ Εκπαιδεύστε άτομο του τμήματος διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού ή στέλεχος της επιχείρησης σε θέματα που αφορούν εργασιακά ζητήματα των ατόμων με αναπηρία.
- ❖ Φροντίστε για την ενημέρωση/ευαισθητοποίηση/κατάρτιση όλου του προσωπικού σε θέματα αναπηρίας.
- ❖ Αναπτύξτε πολιτικές συνεργασίας με επιχειρηματίες με αναπηρία.
- ❖ Η αξιολόγηση των εργαζομένων με αναπηρία/χρόνια πάθηση πρέπει να γίνεται με τις ίδιες διαδικασίες και τα ίδια πρότυπα αξιολόγησης που εφαρμόζονται και για τους υπόλοιπους εργαζόμενους, με την προϋπόθεση όμως ότι στους εργαζόμενους με αναπηρία παρέχονται οι εύλογες προσαρμογές που απαιτούνταν για να εκτελούν τα καθήκοντά τους σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους.

Πρακτικές συνεργασίας με φορείς για την επίτευξη στόχων για την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία ή την επίτευξη στόχων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

- ❖ Διαμορφώστε προγράμματα εθελοντισμού σχετικών με την αναπηρία.
- ❖ Συνεργασία με οργανώσεις ατόμων με αναπηρία για την εκπαίδευση ευαισθησίας, για θέματα προσβασιμότητας και την ανάπτυξη προϊόντων.
- ❖ Συμμετοχή σε επιχειρηματικά δίκτυα που ασχολούνται με θέματα αναπηρίας.

4.3. Μέτρα για την ενίσχυση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία σε επίπεδο κράτους

Τα μέτρα αυτά αφορούν σε ποσοστώσεις, ευνοϊκές διατάξεις για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία και σε προγράμματα ενίσχυσης εργοδοτών και παρουσιάζονται σύντομα παρακάτω.

- ❖ Σε συνέχεια του ν. 2643/1998, ο ν. 4440/2016 «**Ενιαίο σύστημα κινητικότητας στη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση**» προώθησε περαιτέρω την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στον δημόσιο τομέα με την ανακατανομή ποσοστών στο σύστημα προσλήψεων. Αναλυτικότερα σήμερα προβλέπονται τα εξής: Το δέκα τοις εκατό (10%) των προκηρυσσόμενων θέσεων τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ κατά περιφερειακή ενότητα, φορέα και κλάδο ή ειδικότητα καλύπτονται από άτομα με αναπηρία με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον, όπως προκύπτει από τις υγειονομικές επιτροπές του ΚΕΠΑ. Ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) των προκηρυσσόμενων θέσεων τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου αντίστοιχα καλύπτονται από όσους έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο, καθώς και από τέκνα ατόμων με αναπηρία με ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω, όπως διαπιστώνεται από τις υγειονομικές επιτροπές του ΚΕΠΑ. Κατ' εξαίρεση, στην περίπτωση των ατόμων με νοητική στέρση ή αυτισμό, για την παροχή της προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%) (άρθρο 25).
- ❖ **Ευνοϊκές διατάξεις για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία** ν. 4488/2017; ν. 4369/2016 (βλ. κεφ. 5).
- ❖ **Πρόγραμμα ενίσχυσης εργοδοτών** για την πρόσληψη ανέργων ατόμων με αναπηρία (ΟΑΕΔ) και πρόγραμμα επιχορήγησης θέσεων για εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας ατόμων με αναπηρία.

5. Θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα

5.1. Η αναπηρία στο σύνταγμα

Σαφής αναφορά στα άτομα με αναπηρία γίνεται το Άρθρο 21 του Συντάγματος:

«Άρθρο 21

....

2. Πολύτεκνες οικογένειες, ανάπηροι πολέμου και ειρηνικής περιόδου, θύματα πολέμου, χήρες και ορφανά εκείνων που έπεσαν στον πόλεμο, καθώς και όσοι πάσχουν από ανίατη σωματική ή πνευματική νόσο έχουν δικαίωμα ειδικής φροντίδας από το Κράτος.

3. Το Κράτος μεριμνά για την υγεία των πολιτών και παίρνει ειδικά μέτρα για την προστασία της νεότητας, του γήρατος, της αναπηρίας και για την περίθαλψη των απόρων.

.....

6. Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας».

5.2. Νόμος 4074/2012: Το σημαντικότερο κείμενο για την αναπηρία

Το **σημαντικότερο κείμενο** που διέπει σήμερα τις πολιτικές για την αναπηρία είναι η *Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες* που κυρώθηκε από τη χώρα μας με τον νόμο **4074/2012**. Στη Σύμβαση το άρθρο 27 είναι αφιερωμένο στην απασχόληση και αναφέρει:

«Άρθρο 27» *Εργασία και Απασχόληση*

1. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα στην εργασία των ατόμων με αναπηρίες, σε ίση βάση με τους άλλους. Αυτό συμπεριλαμβάνει το δικαίωμα στην ευκαιρία να ζουν από εργασία που επιλέγεται ελεύθερα ή είναι αποδεκτή σε μια αγοράς εργασίας και σε ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι ανοικτό, ενιαίο και προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρίες. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη προστατεύουν και διασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος στην εργασία, περιλαμβανομένων και εκείνων που αποκτούν μια αναπηρία κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα, και μέσω της νομοθεσίας, ώστε, μεταξύ άλλων:

α. Να απαγορεύουν τις διακρίσεις βάσει της αναπηρίας, σχετικά με όλα τα θέματα που σχετίζονται με όλες τις μορφές απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και των όρων πρόσληψης, μίσθωσης και

απασχόλησης, συνέχισης της απασχόλησης, εξέλιξης της σταδιοδρομίας και ασφαλών και υγιών συνθηκών εργασίας.

- β. Να προστατεύουν τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, σε ίση βάση με τους άλλους, για δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των ίσων ευκαιριών και της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, των ασφαλών και υγιών συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της προστασίας από παρενοχλήσεις και της αποκατάστασης των παραπόνων.
 - γ. Να διασφαλίζουν ότι τα άτομα με αναπηρίες είναι σε θέση να ασκούν τα εργασιακά και συνδικαλιστικά δικαιώματά τους, σε ίση βάση με τους άλλους.
 - δ. Να δίδουν τη δυνατότητα στα άτομα με αναπηρίες να έχουν αποτελεσματική πρόσβαση στα γενικά, τεχνικά προγράμματα και προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού προγράμματα, τις υπηρεσίες διορισμού και την επαγγελματική και συνεχιζόμενη εκπαίδευση.
 - ε. Να προάγουν τις ευκαιρίες απασχόλησης και εξέλιξης στη σταδιοδρομία για τα άτομα με αναπηρίες στην αγορά εργασίας, καθώς επίσης και τη βοήθεια σε σχέση με την εύρεση, απόκτηση, διατήρηση και επιστροφή στην απασχόληση.
 - στ. Να προάγουν τις ευκαιρίες για αυτό-απασχόληση, το επιχειρηματικό πνεύμα, την ανάπτυξη των συνεταιρισμών και την έναρξη ατομικών επιχειρήσεων.
 - ζ. Να απασχολούν άτομα με αναπηρίες στο δημόσιο τομέα.
 - η. Να προάγουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες στον ιδιωτικό τομέα, μέσω κατάλληλων πολιτικών και μέτρων, τα οποία μπορούν να συμπεριλαμβάνουν προγράμματα θετικής δράσης, κίνητρα και άλλα μέτρα.
 - θ. Να διασφαλίζουν ότι παρέχεται εύλογη προσαρμογή στα άτομα με αναπηρίες στον εργασιακό χώρο.
 - ι. Να προάγουν την απόκτηση, από τα άτομα με αναπηρίες, επαγγελματικής εμπειρίας στην ανοικτή αγορά εργασίας.
 - κ. Να προάγουν την επαγγελματική αποκατάσταση, τη διατήρηση της εργασίας και τα προγράμματα επιστροφής στην εργασία για τα άτομα με αναπηρίες.
2. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη διασφαλίζουν ότι τα άτομα με αναπηρίες δεν κρατούνται υπό συνθήκες δουλείας ή υποτέλειας και ότι προστατεύονται, σε ίση βάση με τους άλλους, από την καταναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία».

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης μια σειρά από πρωτοβουλίες έχουν ιδιαίτερη σημασία για τα άτομα με αναπηρία. Έτσι, η υιοθέτηση του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων αποτελεί μια σημαντική στιγμή γιατί έτσι καθίστανται κεντρικής σημασίας ζητήματα –και, κατά συνέπεια προωθούνται δράσεις- σε ό,τι αφορά την αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, πέραν των λοιπών προβλέψεων του Πυλώνα που ασφαλώς έχουν εφαρμογή και στα άτομα με αναπηρία, συγκεκριμένη αναφορά γίνεται στις αρχές 3 και 17.

Αρχή 3. Ίσες ευκαιρίες

Ανεξαρτήτως φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, κάθε άτομο έχει δικαίωμα σε ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες όσον αφορά την απασχόληση, την κοινωνική προστασία, την εκπαίδευση και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που διατίθενται στο κοινό. Προάγονται οι ίσες ευκαιρίες για τις υπο-εκπροσωπούμενες ομάδες.

Αρχή 17. Ένταξη ατόμων με αναπηρία

Τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα σε εισοδηματική στήριξη που τους διασφαλίζει αξιοπρεπή διαβίωση, σε υπηρεσίες που τους επιτρέπουν να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, και στην κοινωνία και σε εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους.

Επιπλέον, τον Μάρτιο του 2021, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε την Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Προσώπων με Αναπηρία 2021-2030. Ο κύριος στόχος της Στρατηγικής είναι η πρόοδος προς την διασφάλιση του στόχου ότι όλα τα πρόσωπα με αναπηρία στην Ευρώπη θα απολαμβάνουν τα ανθρώπινα δικαιώματά τους, θα έχουν ίσες ευκαιρίες, ισότιμη πρόσβαση στη συμμετοχή στην κοινωνία και την οικονομία. Ό,τι θα έχουν την δυνατότητα να αποφασίσουν που, πώς και με ποιόν θα ζουν, θα κινούνται ελεύθερα στην Ευρώπη ανεξάρτητα από τις ανάγκες υποστήριξης που έχουν και θα έχουν την εμπειρία των διακρίσεων. Η Επιτροπή έχει καλέσει τα κράτη μέλη να υποβάλλουν τα σχέδια δράση τους για την επίτευξη των στόχων αυτής της στρατηγικής.

Το ελληνικό κράτος έχει προχωρήσει σε νομοθετικές παρεμβάσεις που καλύπτουν μια σειρά από ζητήματα που άπτονται των ατόμων με αναπηρία. Οι παρεμβάσεις αυτές περιλαμβάνουν τόσο τη θεσμοθέτηση παροχών φροντίδας υγείας χωρίς διακρίσεις για τα άτομα με αναπηρίες, όσο και την υιοθέτηση πολιτικών που τονίζουν τη σπουδαιότητα της καταπολέμησης και της εξάλειψης ανισοτήτων και της παροχής αποτελεσματικής υγειονομικής περίθαλψης στα άτομα με αναπηρίες, το δικαίωμα τους στην απασχόληση και τις προνοιακές παροχές.

Μια σειρά από αναφορές, είτε άμεσες είτε έμμεσες, υπάρχουν στο ίδιο το Σύνταγμα. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 25, παράγραφο 1 του Συντάγματος κατοχυρώνεται «η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου» και, ουσιαστικά, από την εν λόγω διάταξη απορρέει πλέον ρητά η κρατική υποχρέωση προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων, ως δικαιωμάτων ισότιμης και καθολικής πρόσβασης σε βασικούς θεσμούς της πολιτείας (όπως, παραδείγματος χάριν σε κοινωνικές πολιτικές ή στην υγεία). Άλλες διατάξεις που άπτονται των δικαιωμάτων των προσώπων με αναπηρία είναι η κατοχύρωση του δικαιώματος κάθε πολίτη στην υγεία (άρθρο 5, παράγραφος 5 και το άρθρο 21, παράγραφος 3). Επί πλέον, τα άρθρα 2, παράγραφος 1 και 5, παράγραφος 2 του Συντάγματος καθιερώνουν τον σεβασμό και την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ως «την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας» και το δικαίωμα στη ζωή χωρίς διακρίσεις, ενώ το άρθρο 5, παράγραφος 1 του Συντάγματος ορίζει την ελεύθερη ανάπτυξη της

προσωπικότητας και τη συμμετοχή στην κοινωνικοοικονομική και πολιτική ζωή. Επιπλέον, η κατοχύρωση της κοινωνικής ασφάλισης στο άρθρο 22, παράγραφος 5 του Συντάγματος είναι ένα παραπάνω μέσο για την παροχή κρατικής φροντίδας προς ευπαθείς πληθυσμιακές ομάδες.

5.3. Δεκαετία 1980-1990

Το 1981 ο **ν. 1143/1981** (ΦΕΚ Α'80/31.3.1981) «Περί Ειδικής Αγωγής, Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαιδύσεως, Απασχολήσεως και Κοινωνικής Μερίμνης των αποκλινόντων εκ του φυσιολογικού ατόμων και άλλων τινών εκπαιδευτικών διατάξεων». Όπως αναφέρεται στο νόμο «Σκοπός του παρόντος νόμου είναι η παροχή ειδικής αγωγής και ειδικής επαγγελματικής εκπαιδύσεως εις αποκλίνοντα εκ του φυσιολογικού άτομα, ή λήψεις μέτρων κοινωνικής μερίμνης και ή αντίστοιχος προς τας δυνατότητάς των ένταξιν αυτών εις την κοινωνικήν ζωήν και την επαγγελματικήν δραστηριότητα, δια της εφαρμογής ειδικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων εν συνδυασμώ προς ιατρικά και άλλα κοινωνικά μέτρα». Συνεπώς ενώ ο νόμος μπορεί να θεωρηθεί ρηξικέλευθος λόγω του ότι εισάγει για πρώτη φορά την εκπαίδευση για τα άτομα με αναπηρία, από την άλλη, είναι αυστηρή η κριτική για τις έννοιες που υιοθετεί, όπως αυτή της όπως αυτή των «Αποκλινόντων ατόμων» στο άρθρο 2 του νόμου. Ωστόσο, παρατίθεται το σχετικό άρθρο γιατί έχει μια ευρεία περιγραφή του τι συνιστά άτομο με αναπηρία και θα επηρεάσει ιδιαίτερα και τις λοιπές νομοθετικές παρεμβάσεις.

«Άρθρο 2» Αποκλίνοντα άτομα.

1. Αποκλίνοντα εκ του φυσιολογικού άτομα θεωρούνται, κατά την έννοιαν του παρόντος, πρόσωπα, τα οποία λόγω οργανικών, ψυχικών ή κοινωνικών αιτίων, παρουσιάζουν καθυστερήσεις, αναπηρίας ή διαταραχάς εις την εν γένει ψυχοσωματικήν δομήν ή εις τας επί μέρους λειτουργίας και εις βαθμόν μη επιτρέποντα, δυσχεραίνοντα ή παρακωλύοντα σοβαρώς την υπ' αυτών παρακολούθησιν της παρεχομένης εις τα κανονικά άτομα γενικής ή επαγγελματικής εκπαιδύσεως, ως και την επαγγελματικήν αποκατάστασιν και την αυτοδύναμον κοινωνικήν των ένταξιν.
2. Εις τα αποκλίνοντα άτομα περιλαμβάνονται ιδία:
 - α. Οι τυφλοί και οι έχοντες σοβαράς διαταραχάς της οράσεως.
 - β. Οι κωφοί, βαρήκοοι και κωφάλαλοι.
 - γ. Οι έχοντες κινητικές διαταραχάς (σπαστικοί κ.λ.π.).
 - δ. Οι επιληπτικοί.
 - ε. Οι χανσενικοί.
 - στ. Οι νοητικώς υστερούντες.
 - ζ. Οι έχοντες διαταραχάς εις τον λόγον.
 - η. Οι πάσχοντες εκ ψυχικών νόσων.

- θ. Οι διατελούντες ή διατελέσαντες τρόφιμοι ειδικών ιδρυμάτων (ασύλων, κέντρων παιδικής μερίμνης κ.λπ.) και εμφανίζοντες εκ του λόγου τούτου συναισθηματικές αναστολές και κοινωνική μειονεξίαν, ως και ανήλικοι των οποίων διετάχθη δι' αποφάσεως δικαστηρίου ανηλίκων η παραπομπή εις θεραπευτικόν ή έτερον κατάλληλον κατάστημα κατ' εφαρμογήν των διατάξεων του άρθρου 123 του Ποινικού Κώδικος.
- ι. Οι πάσχοντες εξ ασθενειών απαιτουσών μακράν θεραπείαν και παραμονήν εις νοσηλευτικά ιδρύματα, κλινικά ή πρεβαντόρια.
- ια. Οι εμφανίζοντες επί μέρους δυσκολίας μαθήσεως ή γενικώτερον σχολικώς δυσλειτουργιών
- ιβ. Παν άτομον νηπιακής, παιδικής ή εφηβικής ηλικίας μη υπαγόμενον εις τινα των υπό στοιχεία α έως και ια περιπτώσεων, το οποίον παρουσιάζει διαταραχήν της προσωπικότητος, οιασδήποτε αιτιολογία».

Πολλά άρθρα του προαναφερθέντος νόμου καταργήθηκαν με τον νόμο 1566/1985, ο οποίος πρέπει να σημειωθεί ότι είχε ιδιαίτερη αναφορά στην ειδική εκπαίδευση.

Ο **v. 1397/1983**, που αποτελεί τον ιδρυτικό νόμο του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΕΣΥ) και εκδόθηκε κατ' επιταγή της συνταγματικής διάταξης του άρθρου 21, παράγραφος 3, στο άρθρο 1, παράγραφος 2 υπό τον τίτλο «γενικές αρχές» ρητά προβλέπει την ισότιμη παροχή των υπηρεσιών υγείας σε κάθε πολίτη ανεξαρτήτως οικονομικής, κοινωνικής και επαγγελματικής κατάστασης.

Με τον **v.1836/1989** (Αρ. ΦΕΚ 79Α'/14.03.1989) «Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις» δίνεται για πρώτη φορά η δυνατότητα σύστασης Παραγωγικών Ειδικών Κέντρων για τα άτομα που προστατεύονται από τον v.1648/1986 «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων» (Φ.Ε.Κ. 147 Α'/02.10.1986), μεταξύ των οποίων είναι τα άτομα με αναπηρία. Επιπλέον προβλέπεται και η σύσταση στο Υπουργείο Εργασίας συντονιστικού συμβουλίου επαγγελματικής κατάρτισης και αποκατάστασης ατόμων με ειδικές ανάγκες, το οποίο θα συντονίζει τους φορείς που εφαρμόζουν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και αποκατάστασης ατόμων με ειδικές ανάγκες και εισηγείται σε αυτούς τρόπους για τη βελτίωση της ποιότητας και των συνθηκών επαγγελματικής κατάρτισης των ατόμων αυτών και τρόπους που διευκολύνουν την επαγγελματική αποκατάστασή τους. Λόγω της μη έκδοσης των σχετικών νομοθετικών παρεμβάσεων (Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις), ο νόμος ακολούθησε την μοίρα και άλλων διατάξεων του, όπως το Εθνικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Κατάρτισης και δεν υλοποιήθηκαν η πληθώρα των διατάξεων του.

5.4. Δεκαετία 1990 - 2000

Με το **Προεδρικό Διάταγμα 16/1996** (ΦΕΚ Α' 10/16.01.1996) «Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας σε συμμόρφωση με την Οδηγία 89/654/ΕΟΚ», επιβλήθηκε η λήψη μέτρων στους εργασιακούς χώρους

για την ικανοποίηση των αναγκών των εργαζόμενων με αναπηρία και τη διευκόλυνση της πρόσβασής τους στην απασχόληση και την εργασία.

Την ίδια χρονιά, η Ελλάδα υιοθετεί τους Πρότυπους Κανόνες για την Εξίσωση των Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρία των Ηνωμένων Εθνών, με τον νόμο 2430/1996 (Άρθρο 3 του ν. 2430/1996 (ΦΕΚ Α' 156/10.07.1996)).

Η μέριμνα για την απασχόληση ατόμων αναπηρία εκκινείται με τον νόμο 1648/1986 (ΦΕΚ Α' 147/ 02.10.1986). Εκεί προβλεπόταν η ποσόστωση αναφορικά με τις προσλήψεις τόσο στον ιδιωτικό τομέα όσο και στον δημόσιο. Συνεπώς ο συγκεκριμένος νόμος αποτυπώνει στην ελληνική πραγματικότητα μια πρακτική αρκετά συνηθισμένη στις χώρες της Ευρώπης, αυτή της υποχρεωτικής πρόσληψης ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση για ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

Ο προηγούμενος νόμος αντικαταστάθηκε από τον **ν. 2643/1998** (ΦΕΚ Α' 220/28.09.1998) «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις». Έτσι, όπως ο νόμος ορίζει προστασία πρώτον, για τα άτομα, με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης (άτομα με ειδικές ανάγκες), εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Δεύτερον, προστατεύονται όσοι έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών παθήσεων, οι οποίες διαπιστώνονται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του νόμου αυτού. Κατ' εξαίρεση όταν τα άτομα πάσχουν από νοητική στέρση ή αυτισμό, για την παροχή της προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό.

Για τις παραπάνω κατηγορίες προβλέπεται ότι σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, ελληνικές ή ξένες, που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή, καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρείες, εφόσον απασχολούν προσωπικό πάνω από πενήντα (50) άτομα, υποχρεούνται να προσλαμβάνουν προστατευόμενα πρόσωπα της προηγούμενης κατηγορίας σε ποσοστό δύο τοις εκατό επί του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, ενώ για τους φορείς του δημοσίου το ποσοστό είναι 3% επί των προκηρυσσόμενων θέσεων.

Προβλέψεις για θέσεις σε υπαίθριο εμπόριο για άτομα με αναπηρία έχει ο **ν. 2323/1995** (ΦΕΚ Α' 145/13.07.1995) «Υπαίθριο εμπόριο και άλλες διατάξεις» όπου στο άρθρο 1 ορίζει ότι (παράγραφος 9) σε περίπτωση που ο αριθμός των χορηγούμενων αδειών για την κάλυψη των καθοριζόμενων θέσεων είναι μικρότερος σε σχέση με τον αριθμό των ενδιαφερομένων, που έχουν τις νόμιμες προϋποθέσεις και έχουν υποβάλει αίτηση με τα απαραίτητα δικαιολογητικά, θα χορηγούνται άδειες κατά προτεραιότητα στους αναπήρους ή θύματα πολέμου.

Με τον **ν. 2430/1996** καθιερώνεται η 3η Δεκεμβρίου εκάστου έτους ως η Εθνική Ημέρα Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες. Επιπλέον, δίνεται η δυνατότητα στην Εθνική Συνομοσπονδία των ατόμων με αναπηρία να υποβάλει στον Πρόεδρο της Βουλής έκθεση για τα ζητήματα των ΑμεΑ. Επιπλέον, με τον συγκεκριμένο νόμο, υιοθετούνται οι Πρότυποι Κανόνες του ΟΗΕ για την Εξίσωση των Ευκαιριών για τα Άτομα με Ειδικές Ανάγκες και συνίσταται σχετική επιτροπή υπό την προεδρία του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας. Επιπλέον, υπάρχουν προβλέψεις για την

πιστοποίηση της αναπηρίας, την κάρτα αναπηρίας και μια σειρά άλλων ζητημάτων. Ωστόσο, το γεγονός ότι ο νόμος προέβλεπε την έκδοση μιας σειράς Προεδρικών Διαταγμάτων για την εφαρμογή του που δεν εκδόθηκαν, οδήγησε στην μη υλοποίησή του.

Με τον **ν.2646/1998** (ΦΕΚ Α' 236/20.10.1998) «Ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας και άλλες διατάξεις» γίνεται αναφορά σε προγράμματα για τα άτομα με αναπηρίες ενώ προβλέπεται και εκπροσώπησή τους, μέσω της Εθνικής Συνομοσπονδίας, στο Εθνικό Συμβούλιο Κοινωνικής Φροντίδας. Ο νόμος προέβλεπε τη σύσταση Προστατευμένων Παραγωγικών Εργαστηρίων για τα άτομα με αναπηρία. Πάντως και αυτός ο νόμος δεν υλοποιήθηκε τελικά, καθ' ότι συγκεκριμένα προεδρικά διατάγματα που προβλέπονταν για την υλοποίησή του δεν εκδόθηκαν.

5.5. Δεκαετία 2000-2010

Η επίδραση των διεθνών κειμένων αποτυπώνεται και σε νέες πρόνοιες των νομοθετικών παρεμβάσεων. Έτσι, στην παράγραφο 10 του άρθρου 12, του **ν. 3230/2004** (ΦΕΚ Α 44/11.02.2004) «Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις», ορίζεται η αρχή της προσβασιμότητας στα δημόσια κτίρια και αναφέρεται ρητά ότι:

«10. Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και οι Ο.Τ.Α. υποχρεούνται να λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για την εξασφάλιση της προσβασιμότητας και των λοιπών διευκολύνσεων για τα άτομα με αναπηρίες στους χώρους λειτουργίας τους.

Με αποφάσεις των αρμόδιων κατά περίπτωση οργάνων, συνιστώνται στους οικείους οργανισμούς υπηρεσιακές μονάδες σε επίπεδο Τμήματος ή Γραφείου, με κύρια αρμοδιότητα την προώθηση και παρακολούθηση των πάσης φύσεως ενεργειών, για την άμεση συμμόρφωση προς την υποχρέωση της προηγούμενης παραγράφου.

Με την ίδια απόφαση καθορίζεται η οργανωτική υπαγωγή και η αριθμητική σύνθεση, κατά κλάδο ή ειδικότητα του αναγκαίου για τη στελέχωση της μονάδας αυτής προσωπικού, στο πλαίσιο του υπηρετούντος προσωπικού».

Ένα πρόσθετο βήμα για την προστασία της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία έγινε με τον **ν. 3304/2005** (ΦΕΚ Α' 16/27.01.2005) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού». Ο νόμος συνιστούσε ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο μιας σειράς οδηγιών όπως οι Οδηγίες 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 και 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, ώστε να διασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει το άρθρο 8 όπου οριζόταν ότι

«Άρθρο 8» Πεδίο εφαρμογής

1. Με την επιφύλαξη των επόμενων παραγράφων του άρθρου τούτου και του άρθρου 9, η κατά τον παρόντα νόμο αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

- α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,
- β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,
- γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που αφορούν τις απολύσεις και τις αμοιβές,
- δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές».

Ο ν. 3304/2005 αντικαταστάθηκε με τον ν. 4443/2016 (ΦΕΚ Α' 232/09.12.2016) χωρίς βέβαια να αλλάξει τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω.

Μνεία για τα δικαιώματα των ανθρώπων με αναπηρία και τα δικαιώματά τους στην απασχόληση γίνεται και στον νόμο 3996/2011 (ΦΕΚ Α' 170/05.08.2011) «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις». Εκεί ενισχύεται ο ρόλος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας. αναφορικά με την επίβλεψη της τήρησης και εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης και τη διασφάλιση της εφαρμογής εύλογων προσαρμογών από τους εργοδότες. Όπως συγκεκριμένα αναφέρεται το ΣΕΠΕ επιθεωρεί και ελέγχει για την τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας της σχετικής ιδίως με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τους ειδικούς όρους και συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων (όπως ανήλικοι, νέοι, γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, άτομα με αναπηρία), καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων.

Επιπλέον, στο ίδιο άρθρο αναφέρεται ότι «η. Ελέγχει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού λαμβάνοντας υπόψη και τις περιπτώσεις πολλαπλής διάκρισης σύμφωνα με όσα ειδικότερα προβλέπονται στο άρθρο 19 του ν. 3304/2005 (Α' 16). Κατ' εφαρμογή του άρθρου 10 του ν. 3304/2005, ελέγχει την τήρηση της ίσης μεταχείρισης έναντι των ατόμων με αναπηρία, στα οποία περιλαμβάνονται και οι οροθετικοί,

παρέχει συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους σχετικά με τους όρους της ίσης μεταχείρισης και διασφαλίζει ότι οι εργοδότες προχωρούν σε όλες τις εύλογες προσαρμογές με τη λήψη όλων των ενδεδειγμένων, κατά περίπτωση, μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστεί ιδίως η πρόσβαση και η παραμονή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, καθώς και η συμμετοχή τους στην επαγγελματική κατάρτιση».

5.6. Δεκαετία 2010-2020

Όπως προαναφέρθηκε, με τον **v. 4074/2012** (ΦΕΚ Α'88/11.04.2012) «Κύρωση της Σύμβασης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες», κυρώθηκε η σχετική Σύμβαση που είχε υιοθετηθεί στις 13.12.2006 κατά την 61η σύνοδο της Γενικής Συνέλευσης του ΟΗΕ.

Ο **v. 4443/2016** (ΦΕΚ Α 232/9.12/2016) ενσωματώνει μια σειρά από οδηγίες στην ελληνική νομική τάξη και αναφέρεται ρητά στην αρχή της ίσης μεταχείρισης. Έτσι στο Άρθρο 3 αναφέρει:

«ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

Άρθρο 3

Πεδίο εφαρμογής (άρθρα 3 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ, 3 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και 2 της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ)

1. Με την επιφύλαξη των παραγράφων 3 και 4 του παρόντος άρθρου, καθώς και του άρθρου 4, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

- α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,
- β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητείας, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,
- γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση,

- δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές, και ιδίως του δικαιώματος εκλέγειν και εκλέγεσθαι».

Ιδιαίτερης σημασίας για τα άτομα με αναπηρία είναι η ενσωμάτωση της οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και ιδιαίτερα το Άρθρο 5 Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, στο οποίο αναφέρεται ότι:

«Για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης έναντι ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτήν και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Δεν θεωρείται δυσανάλογη η επιβάρυνση, όταν αντισταθμίζεται επαρκώς από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης της πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση».

Αναφορικά με την απασχόληση, στον [v. 4488/2017](#) (ΦΕΚ Α 139/13.09.2017) «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις», στο άρθρο 23 προβλέπονται τα εξής:

«Άρθρο 23» Απασχόληση λόγω ψυχικών παθήσεων

- 1.α. Γενικές και ειδικές διατάξεις που προβλέπουν διακοπή ή περικοπή της σύνταξης αναπηρίας ή της σύνταξης λόγω θανάτου και των προνοιακών ή άλλων επιδομάτων όταν ο δικαιούχος αναλαμβάνει εργασία ή αυτοαπασχολείται, δεν έχουν εφαρμογή στους δικαιούχους που πάσχουν αναπηρίας, η οποία οφείλεται σε ψυχική πάθηση ή νοητική υστέρηση ή συμπαθολογία ψυχικής πάθησης και νοητικής υστέρησης, με ποσοστό 50% και άνω, εφόσον η ανάληψη μισθωτής απασχόλησης ή η αυτοαπασχόληση ενδείκνυται για λόγους ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξης και η κρίση αυτή πιστοποιείται με γνωμάτευση μονάδας ψυχικής υγείας, η οποία θα ισχύει για τρία (3) έτη, του αντίστοιχου Τομέα Ψυχικής Υγείας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο v. 2716/1999 (Α' 96).
- β. Η ανάληψη μισθωτής απασχόλησης ή η αυτοαπασχόληση των ανωτέρω προσώπων για λόγους ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξης, δεν επηρεάζει την σχετική κρίση αξιολόγησης αναπηρίας περί ανικανότητας για κάθε βιοποριστική εργασία, κατά τη διαδικασία πιστοποίησης αναπηρίας από τα ΚΕΠΑ».

Πρόσθετα, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 61 του v.4488/2017, κάθε εργοδότης υποχρεούται να διασφαλίζει την ισότιμη άσκηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία στο πεδίο των αρμοδιοτήτων ή δραστηριοτήτων του, λαμβάνοντας κάθε πρόσφορο μέτρο και απέχοντας από οποιαδήποτε ενέργεια ή

πρακτική που ενδέχεται να θίγει την άσκηση των δικαιωμάτων των τους. Πιο συγκεκριμένα, υποχρεούται:

- να αφαιρεί υφιστάμενα εμπόδια κάθε είδους,
- να τηρεί τις αρχές καθολικού σχεδιασμού σε κάθε τομέα της αρμοδιότητάς του ή της δραστηριοποίησής του, προκειμένου να διασφαλίζει για τα ΑμεΑ την προσβασιμότητα των υποδομών, των υπηρεσιών ή των αγαθών που προσφέρει,
- να παρέχει, όπου απαιτείται σε συγκεκριμένη περίπτωση, εύλογες προσαρμογές υπό τη μορφή εξατομικευμένων και κατάλληλων τροποποιήσεων, ρυθμίσεων και ενδεδειγμένων μέτρων, χωρίς την επιβολή δυσανάλογου ή αδικαιολόγητου βάρους,
- να απέχει από πρακτικές, κριτήρια, συνήθειες και συμπεριφορές που συνεπάγονται διακρίσεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία,
- να προάγει με θετικά μέτρα την ισότιμη συμμετοχή και άσκηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της αρμοδιότητας ή δραστηριότητάς του.

5.7. Αναπηρία και κοινωνική επιχειρηματικότητα

Πιο απτά αποτελέσματα παρουσιάζουν οι νομοθετικές παρεμβάσεις που αφορούν την *κοινωνική επιχειρηματικότητα* και την συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία σε κοινωνικές επιχειρήσεις. Στον τομέα αυτό οι νομοθετικές παρεμβάσεις ξεκίνησαν με τον [v. 2716/1999](#) (ΦΕΚ Α' 96/17.05.1999) «Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών ψυχικής υγείας και άλλες διατάξεις». Με το Άρθρο 12 του συγκεκριμένου νόμου ιδρύονται οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.). Σύμφωνα με το νόμο, οι Κοι.Σ.Π.Ε. αποβλέπουν στην κοινωνικο-οικονομική ενσωμάτωση και επαγγελματική ένταξη των ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα και συμβάλλουν στη θεραπεία τους και στην κατά το δυνατόν οικονομική τους αυτάρκεια. Οι Κοι.Σ.Π.Ε. είναι νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου με περιορισμένη ευθύνη των μελών τους, έχουν εμπορική ιδιότητα και αποτελούν Μονάδες Ψυχικής Υγείας, οι οποίες εντάσσονται στους Τομείς Ψυχικής Υγείας. Μέλη των Κοι.Σ.Π.Ε. μπορούν να γίνουν, μεταξύ άλλων, φυσικά πρόσωπα, ενήλικες ή ανήλικοι τουλάχιστον δεκαπέντε (15) ετών, οι οποίοι λόγω ψυχικής διαταραχής έχουν ανάγκη αποκατάστασης. Ο νόμος, για τη συγκεκριμένη κατηγορία μελών προέβλεπε ότι μπορεί να παρέχουν εργασία στους Κοι.Σ.Π.Ε. και να αμείβονται ανάλογα με την παραγωγικότητά τους και το χρόνο της εργασίας τους. Επιπλέον, αν τα απασχολούμενα μέλη της κατηγορίας αυτής έχουν σύνταξη γήρατος ή αναπηρίας ή επίδομα πρόνοιας ή επιδόματα επανένταξης ή οποιασδήποτε μορφής νοσήλιο ή παροχή, δεν χάνουν αυτές τις παροχές, αλλά συνεχίζουν να τις εισπράττουν ταυτόχρονα και αθροιστικά με την αμοιβή τους από το συνεταιρισμό.

Παρόμοια προσέγγιση βρίσκουμε και στον [v. 4019/2011](#) (ΦΕΚ Α' 216/30.09.2011) «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις». Συγκεκριμένα, ο νόμος προβλέπει την δημιουργία των Κοινωνικών

Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων Ένταξης, οι οποίες αφορούν στην ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή των ατόμων που ανήκουν στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού. Ποσοστό 40% κατ' ελάχιστον των εργαζομένων στις Επιχειρήσεις αυτές ανήκουν υποχρεωτικά στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού. Τα άτομα με αναπηρία ανήκουν, σύμφωνα με τον νόμο σε αυτή την κατηγορία των Ευάλωτων Ομάδων του Πληθυσμού. Ως κίνητρο για την απασχόληση τέτοιων ανθρώπων, ο νόμος προέβλεπε ότι οι εργαζόμενοι στις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις, οι οποίοι ανήκουν στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού και λαμβάνουν επίδομα πρόνοιας ή επιδόματα επανένταξης ή οποιασδήποτε μορφής νοσήλιο ή παροχή, συνεχίζουν να εισπράττουν τις παροχές αυτές ταυτόχρονα με την αμοιβή τους από την Κοιν.Σ.Επ..

Την ίδια πρόνοια διατήρησε και ο [ν. 4430/2016](#) (ΦΕΚ Α'205/31.10.2016) «Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις», ο οποίος αντικατέστησε τον 4019/2011.

Βιβλιογραφία - πηγές

Ελληνική

- Αρμπουνιώτη Β. (2003). *Υποστηριζόμενη Απασχόληση: Μια μέθοδος εργασιακής ένταξης για άτομα με νοητική υστέρηση*. Εστία Ειδικής Επαγγελματικής Αγωγής. Αθήνα.
- ΕΛΣΤΑΤ (2016). Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών της Ελληνικής Στατιστικής υπηρεσίας του 2016. Προσβάσιμο από: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SFA10/2016>
- Kappa Research (2019). Έρευνα για τα για τα ΑμεΑ. https://www.ethnos.gr/ellada/75317_ereyna-tis-kapa-research-gia-ta-amea-oi-ellines-ta-antimetopizoun-me-prokatalipsi
- Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ) (2007). Έκθεση για την 3η Δεκέμβρη 2007, Εθνική Ημέρα Ατόμων με Αναπηρία. «Η πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στον κόσμο της εργασίας - Η ανεργία είναι η πιο σκληρή μορφή κοινωνικής αναπηρίας», Αθήνα.
- Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ) (2012), *Εγχειρίδιο σε θέματα διάκρισης και εύλογων προσαρμογών για εργαζόμενους με αναπηρία*, «Καταπολέμηση των Διακρίσεων στην Αγορά Εργασίας. Κοινωνικό Πρόγραμμα για την Απασχόληση & την Κοινωνική Αλληλεγγύη-Progress 2007-2013
- Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ) (2014). «Διακρίσεις και εμπόδια στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία αποφοίτων ΑΕΙ». Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου Ίδρυμα Θεμιστοκλή & Δημήτρη Τσάτσου. Προσβάσιμο από: [file:///C:/Users/user/Downloads/sygkritikimeleti10%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/sygkritikimeleti10%20(2).pdf)
- Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ) (2019). *Εγχειρίδιο σε θέματα διάκρισης και εύλογων προσαρμογών για εργαζόμενους με αναπηρία*. Αθήνα.
- Λάκη, Ε. (2020). *Στάσεις και αντιλήψεις των εργοδοτών ιδιωτικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα*. Διπλωματική εργασία, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Λογαράς, Δ. (2013). *Εργασία- Απασχόληση και Αναπηρία*. Αθήνα: Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ)
- Μπαγτζή, Δ. (2019). *Έρευνα για τις απόψεις των εργοδοτών σχετικά με την μετάβαση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας*. Διπλωματική εργασία, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Δια βίου μάθηση και Ειδική Αγωγή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας (2020). *Ετήσια έκθεση για την Αναπηρία έτους 2020*. Αθήνα: Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.).

- Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας (2019). Οδηγός Εργοδοτών για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Αθήνα: Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ). Προσβάσιμο από: <https://www.paratiritirioanapirias.gr/el/results/publications/53/odhgos-ergodotwn-gia-thn-apasxolhsh-twn-atomwn-me-anaphria>
- Τριδής, Μ. (2007). Έρευνα σε Υπηρεσίες και Φορείς Διαμόρφωσης και Εφαρμογής Κοινωνικής Πολιτικής στην Περιφέρεια Θεσσαλίας για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Αθήνα: Ινστιτούτο Κοινωνικής Προστασίας και Αλληλεγγύης.
- Τσαμπουνάρη, Σ. (2019). Σύγχρονες μορφές εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Ξενόγλωσση

- Academic Network of European Disability Experts (ANED) (2017). Europe 2020 data & People with disabilities - tables (EU SILC 2017). <https://www.disability-europe.net/theme/statistical-indicators>
- Biggs, D., Hovey, N., Tyson, P. J. and MacDonald, S. (2010). Employer and employment agency attitudes towards employing individuals with mental health needs. *Journal of Mental Health* (Abingdon, England), 19(6), 505–516. <https://doi.org/10.3109/09638237.2010.507683>
- Ellenkamp, J. J., H, Brouwers, E. P., M, Embregts, P. J., C, ... van Weeghel, J. (2016). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*; New York, 26(1), 56–69. <http://dx.doi.org/10.1007/s10926-015-9586-1>
- Eurostat (2016). <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20181203-1>
- ILO (International Labour Office) (2010). *Disability in the workplace : Company practices* .Geneva.
- Gottlieb, A., Myhill N. W. and Blanck P. (2010). Employment of People with Disabilities” in “International Encyclopedia of Rehabilitation”. Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE). University at Buffalo. Retrieved from: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/article.php?id=123&language=en>
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Michna, A., Kmiecik, R. and Burzynska-Ptaszek, K. (2017). Job Preferences and Expectations of Disabled People and Small and Medium-Sized Enterprises in Poland: Implications for Disabled People's Professional Development. *Human Resource Development Quarterly*, 28(3), 299–336.

<https://doi.org/10.1002/hrdq.21280>Pratt, C., Kenneth, G., Barrett, N., and Roberts, M. (2014). *Psychiatric Rehabilitation* - 3rd Edition. Retrieved from: <https://www.elsevier.com/books/psychiatric-rehabilitation/pratt/978-0-12-387002-5>

Unger, D. D. (2002). Employers' Attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities? Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 17(1), 2–10. <https://doi.org/10.1177/108835760201700101>

Vornholt, K., Uitdewilligen, S., and Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>

Zappella, E. (2015). Employers' Attitudes on Hiring Workers with Intellectual Disabilities in Small and Medium Enterprises: An Italian Research. *Journal of Intellectual Disabilities*, 19(4), 381–392. <https://doi.org/10.1177/1744629515580883>

Διαδικτυακοί τόποι

Australian Network on Disability: <https://www.and.org.au/pages/examples.html>

Εκδόσεις Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ):

<https://www.paratiritirioanapirias.gr/el/results/publications>