



Σχέδιο Δράσης «Διαδρομές Ισότητας»



2007 - Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών για Όλους

Εγχειρίδιο

για το δικαίωμα των ατόμων με
αναπηρία στην ίση μεταχείριση στον
τομέα της απασχόλησης και της εργασίας



Με τη συγχρηματοδότηση του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής
Προστασίας και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

«Στο παρόν αντανακλάται η άποψη της Ε.Σ.Α. με Α. και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν είναι υπεύθυνα
για τυχόν χρήση των στοιχείων που περιέχονται σε αυτό»

Αθήνα, Οκτώβριος 2007

Copyright 2007 ©

**Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία – Ε.Σ.Α. με Α.
Φορέας Υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης**

«Διαδρομές Ισότητας»

**Διεύθυνση: Ελευθερίου Βενιζέλου 236,
163 41 Ηλιούπολη Αττικής
Τηλέφωνο επικοινωνίας: 210 9949837
Τηλεμοιοτυπία (φαξ): 210 5238967
E-mail: esaea@otenet.gr
Ιστοσελίδα: <http://www.esaea.gr>**

Το παρόν εκπονήθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης της Δράσης 1 «Σχεδιασμός και Εκπόνηση Εγχειριδίου για το Δικαίωμα στην Ίση Μεταχείριση στον Τομέα της Απασχόλησης» του Σχεδίου Δράσης «Διαδρομές Ισότητας», το οποίο εντάσσεται στο Κοινωνικό Πρόγραμμα «2007 - Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών για Όλους» και συγχρηματοδοτείται κατά 50% από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας/Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας (που αποτελεί και τον Εκτελεστικό Φορέα του Ευρωπαϊκού Έτους 2007 σε εθνικό επίπεδο) και κατά 50% από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή/Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων & Ίσων Ευκαιριών.



2007 — European Year of Equal Opportunities for All

Εγχειρίδιο

για το δικαίωμα των ατόμων με
αναπηρία στην ίση μεταχείριση στον
τομέα της απασχόλησης και της εργασίας



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. Εισαγωγή	5
2. Ποιες είναι οι στάσεις των πολιτών και των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με αναπηρία;	6
Οι πολίτες	6
Οι εργοδότες	7
3. Ποια είναι τα οφέλη από την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας;	9
4. Τι προσέφερε η Συνθήκη του Άμστερνταμ στα άτομα με αναπηρία;	10
5. Ποια είναι τα «υπέρ» και τα «κατά» της Οδηγίας 2000/78 για τα άτομα με αναπηρία;	11
Τα «υπέρ»	11
Τα «κατά»	11
6. Ποια είναι τα «υπέρ» και τα «κατά» του Νόμου 3304/2005 για τα άτομα με αναπηρία;	12
Τα «υπέρ»	12
Τα «κατά»	13
7. Τι προσβέυει ο Νόμος 3304/2005 και ποια τα δικαιώματα που παρέχει στα άτομα με αναπηρία;	14
Ποιος είναι ο σκοπός του;	14
Σε ποιους τομείς απαγορεύονται οι διακρίσεις;	14
Τι σημαίνει διάκριση; Ποια είδη διάκρισης απαγορεύονται;	15
Τι σημαίνει ο όρος «Εύλογες Προσαρμογές»;	16
Γιατί δε συνιστά έμμεση διάκριση η μη εφαρμογή «εύλογων προσαρμογών»;	17
Θεωρείται διάκριση η λήψη μέτρων προς όφελος των ατόμων με αναπηρία;	18
Υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες η διάκριση είναι δικαιολογημένη;	19
Ποια μέσα προσφέρονται στα άτομα με αναπηρία για την εφαρμογή του Νόμου;	20
Ποιες ποινικές και διοικητικές κυρώσεις προβλέπονται;	21
8. Πως πρέπει να ενεργήσουν τα άτομα με αναπηρία ως θύματα διάκρισης και ποιοι φορείς μπορούν να τους βοηθήσουν;	22
A. Ενέργειες	22
B . Φορείς Υποστήριξης	22
Σημείωση: Υποβολή Γραπτής Αναφοράς	24
9. Ενδεικτικά παραδείγματα που αναδεικνύουν πρακτικές άσκησης διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος των ατόμων με αναπηρία	25



70

Εισαγωγή

Η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία ως φορέας υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης «Διαδρομές Ισότητας» - που εντάσσεται στο Κοινωνικό Πρόγραμμα «2007 - Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών για Όλους» και συγχρηματοδοτείται από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή - μέσω του παρόντος εγχειριδίου επιδιώκει να **ενημερώσει κυρίως την πληθυσμιακή ομάδα των ατόμων με αναπηρία για τα δικαιώματα που της παρέχει η νέα νομοθεσία καταπολέμησης των διακρίσεων και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας**. Για αυτόν ακριβώς το λόγο, η παρουσίαση της ευρωπαϊκής (Οδηγία 2000/78) και εθνικής (Ν.3304/2005) νομοθεσίας γίνεται από τη σκοπιά της αναπηρίας, παρόλη την προστασία που αυτή παρέχει και σε άλλες κοινωνικά ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού.

Το παρόν εγχειρίδιο παράλληλα όμως απευθύνεται:

- στους συνηγόρους και τους υπερασπιστές των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να κατανοήσουν σε βάθος το νέο θεσμικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας και κατ' επέκταση να είναι πιο αποτελεσματικοί στην παρεχόμενη υποστήριξη / υπεράσπισή τους.
- στους εργοδότες, τους προσωπάρχες και τους υπεύθυνους διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίοι συνήθως δεν προσφέρουν ευκαιρίες απασχόλησης στα άτομα με αναπηρία, θεωρώντας ότι η αναπηρία μειώνει σημαντικά την απόδοση και παραγωγικότητά τους, προκειμένου αφενός να άρουν τις προκαταλήψεις τους αναφορικά με τις δυνατότητες των ατόμων με αναπηρία ως εργαζομένων, αφετέρου να ενημερωθούν για τις υποχρεώσεις τους απέναντι σε αυτήν την πληθυσμιακή ομάδα βάσει του νέου θεσμικού πλαισίου.
- σε κάθε ενδιαφερόμενο που επιθυμεί να γνωρίσει τη νέα νομοθεσία προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

20

Ποιες είναι οι στάσεις των πολιτών και των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με αναπηρία;

Οι πολίτες...

Επτά χρόνια μετά τη θέσπιση ευρωπαϊκής νομοθεσίας καταπολέμησης των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης, οι διακρίσεις εξακολουθούν να υπάρχουν!

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της Έρευνας «Ειδικό Ευρωβαρόμετρο 'Διάκριση στην Ευρωπαϊκή Ένωση' - Ιανουάριος 2007» (Special Eurobarometer No 263 'Discrimination in the European Union' - Ευρωπαϊκή Επιτροπή / Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών), στην οποία καταγράφονται οι αντιλήψεις των πολιτών των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με τις 6 αιτίες διάκρισης (φύλο, φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, ηλικία, αναπηρία, γενετήσιος προσανατολισμός) για τις οποίες έχει θεσπιστεί νομοθεσία καταπολέμησής τους, προκύπτει ότι:

Οι ευρωπαίοι πολίτες αναγνωρίζουν την ύπαρξη διάκρισης λόγω αναπηρίας, καθώς και την ανάγκη λήψης μέτρων για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση και διάθεσης περισσότερων πόρων για τη βελτίωση της προσβασιμότητας.

Αναλυτικότερα:

- ➔ το 53% υποστηρίζει ότι υπάρχει διάκριση λόγω αναπηρίας (56% στην Ελλάδα).
- ➔ το 79% θεωρεί την αναπηρία κοινωνικό μειονέκτημα (το ίδιο ποσοστό και στην Ελλάδα).
- ➔ το 77% πιστεύει ότι είναι λιγότερο πιθανό ένα άτομο με αναπηρία που έχει τα ίδια προσόντα με ένα άλλο άτομο χωρίς αναπηρία να προσληφθεί σε μία θέση εργασίας, να καταρτιστεί και να προαχθεί.
- ➔ το 49% θεωρεί την αναπηρία κριτήριο μη πρόσληψης μεταξύ δύο υποψηφίων με τις ίδιες ικανότητες και προσόντα.

Επιπρόσθετα:

- ➔ το 91% υποστηρίζει ότι πρέπει να διατεθούν περισσότεροι πόροι για τη βελτίωση της προσβασιμότητας.
- ➔ το 87% αναγνωρίζει ότι πρέπει να θεσπιστούν μέτρα υπέρ των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία.
- ➔ το 74% θεωρεί ότι πρέπει να ενταχθούν στην αγορά εργασίας περισσότερα άτομα με αναπηρία (89% στην Ελλάδα).

Οι εργοδότες...

Μπορείς κι εσύ να συμβάλεις στην ενίσχυση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία.

Οι εργοδότες δεν παρέχουν ευκαιρίες απασχόλησης στα άτομα με αναπηρία πιστεύοντας ότι:

- ▶ η απόδοσή τους είναι περιορισμένη, λόγω των λειτουργικών περιορισμών που η αναπηρία θέτει.
- ▶ το επίπεδο μόρφωσής τους είναι ιδιαίτερα χαμηλό, οι δεξιότητές τους είναι ιδιαίτερα περιορισμένες και η επαγγελματική τους κατάρτιση ελλιπής.
- ▶ η συμπεριφορά τους μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα στους υπόλοιπους εργαζομένους.
- ▶ το κόστος για τη διευθέτηση του εργασιακού χώρου στις ανάγκες ενός εργαζόμενου με αναπηρία είναι ιδιαίτερα υψηλό.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα πρωτογενούς έρευνας που πραγματοποιήθηκε το Β' εξάμηνο του έτους 2003 σε αντιπροσωπευτικό δείγμα 100 επιχειρήσεων ολόκληρης της χώρας¹ που είχαν ενταχθεί σε επιδοτούμενα προγράμματα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), προκύπτει ότι:

οι προκαταλήψεις των εργοδοτών συνήθως «υποχωρούν» στην περίπτωση που έχουν απασχολήσει στην επιχείρησή τους εργαζόμενους με αναπηρία.

Αναλυτικότερα:

- ▶ Ένα ιδιαίτερα σημαντικό ποσοστό εργοδοτών κυμαινόμενο από 55% έως 66,7%, ανάλογα με το κριτήριο που τους δόθηκε να αξιολογήσουν (όπως προσόντα, δεξιότητες, επαγγελματική συμπεριφορά, απόδοση), θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία δε διαφοροποιούνται από τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία.
- ▶ Το 67% των εργοδοτών δήλωσαν ικανοποίηση από την απόδοση και τη συμπεριφορά των εργαζόμενων με αναπηρία.
- ▶ Το 83% των επιχειρήσεων εξακολουθούν να απασχολούν εργαζόμενους με αναπηρία μέχρι σήμερα.

Επιπρόσθετα, η εμπειρία έχει αποδείξει ότι:

- ◇ με την κατάλληλη προσαρμογή του χώρου/θέσης εργασίας ένας εργαζόμενος με αναπηρία δεν υστερεί απολύτως σε τίποτα από έναν εργαζόμενο χωρίς αναπηρία.
- ◇ το κόστος για «εύλογες προσαρμογές» τις περισσότερες φορές είναι ιδιαίτερα χαμηλό.

¹ Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης του Υποέργου 15 «Μελέτη για την κατάσταση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία» του Έργου «Πρόκληση - Διακρίβωση και καταπολέμηση των διακρίσεων στην απλή και πολλαπλή μορφή που υφίστανται τα άτομα με αναπηρίες στην αγορά εργασίας» της Αναπτυξιακής Σύμπραξης «Πρόκληση», το συντονισμό της οποίας είχε αναλάβει η Ε.Σ.Α.μεΑ. Το Έργο εντάσσονταν στο Πρόγραμμα της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL (Α' Κύκλος).



30

Ποια είναι τα οφέλη από την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας;

Μια αγορά εργασίας «ανοιχτή» σε όλους

Οι ρυθμοί γήρανσης του πληθυσμού σε συνδυασμό με τη συρρίκνωση του επαγγελματικά ενεργού πληθυσμού, την επιμήκυνση του χρόνου ζωής και τις συνακόλουθες οικονομικές συνέπειες στα δημόσια οικονομικά των χωρών, ανάγκασαν την Ευρωπαϊκή Ένωση να λάβει σοβαρά μέτρα για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας πληθυσμιακών ομάδων, συμπεριλαμβανομένης και αυτής των ατόμων με αναπηρία, που μέχρι πρόσφατα παρέμεναν αποκλεισμένες από αυτήν. Η θέσπιση ευρωπαϊκής νομοθεσίας καταπολέμησης των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας εντάσσεται στη δέσμη αυτών των μέτρων.

Δεδομένου ότι τα άτομα με αναπηρία:

- ✳ αποτελούν μια πληθυσμιακή ομάδα που ανέρχεται στο 10 - 12% του συνολικού πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης (50.000.000 στην Ευρωπαϊκή Ένωση² και 1.000.000 στη χώρα μας),
- ✳ στο σύνολό τους βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας³,
- ✳ είναι μια ομάδα πληθυσμού που είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένη στον κίνδυνο της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού⁴,

η ένταξή τους στην αγορά εργασίας, μόνο θετικά οφέλη μπορεί να επιφέρει, όπως:

- ✳ μείωση της ανεργίας,
- ✳ μείωση του ποσοστού φτώχειας,
- ✳ αύξηση της αγοραστικής δύναμης ενός μεγάλου τμήματος του πληθυσμού,
- ✳ αύξηση των πόρων των ασφαλιστικών ταμείων.

² Στοιχεία της EUROSTAT, έκδοση 2001.

³ Σύμφωνα με Έρευνα της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος (2003), το 84% των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα βρίσκεται εκτός αγοράς εργασίας.

⁴ Disability and Social Exclusion in the E.U.: Time for change, tools to change, Final Study Report 2002



40

Τι προσέφερε η Συνθήκη του Άμστερνταμ στα άτομα με αναπηρία;

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ, που υπογράφηκε στις 2 Οκτωβρίου 1997, άλλαξε ριζικά την ευρωπαϊκή πολιτική για την αναπηρία, διότι μέσω αυτής:

- I. συμπεριλήφθηκε η αναπηρία στις αιτίες διάκρισης (Άρθρο 13).
- II. αναγνωρίστηκε η συμπερίληψη των αναγκών των ατόμων με αναπηρία κατά την εκπόνηση μέτρων από τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης («22. Δήλωση σχετικά με πρόσωπα με ειδικές ανάγκες»).

Το Άρθρο 13 της Συνθήκης του Άμστερνταμ, παρόλο που δεν παρείχε κανένα νομικό δικαίωμα σε φυσικά πρόσωπα, έδωσε τη δυνατότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση να θεσπίσει νομοθεσία καταπολέμησης των διακρίσεων. Ως εκ τούτου, μέχρι το τέλος του 2000 είχαν ψηφιστεί οι εξής δύο Οδηγίες:

- I. 2000/43 Εκ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 «Περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής»,
- II. 2000/78/Εκ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 «για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία», ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

50

Ποια είναι τα «υπέρ» και τα «κατά» της Οδηγίας 2000/78 για τα άτομα με αναπηρία;

Τα «υπέρ»

Τα θετικά στοιχεία της Οδηγίας 2000/78 είναι ότι:

- * διευρύνει την έννοια της διάκρισης, συμπεριλαμβάνοντας σε αυτήν, πέραν της (α) άμεσης, την (β) έμμεση διάκριση, την (γ) παρενόχληση και την (δ) εντολή για διακριτική μεταχείριση, απαγορεύοντας εξίσου και τα 4 αυτά είδη,
- * πεδίο εφαρμογής της είναι τόσο ο δημόσιος όσο και ο ιδιωτικός τομέας,
- * θέτει την ευθύνη για την απόδειξη της μη παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον εναγόμενο,
- * δεν θεωρεί ως άνιση μεταχείριση τη θέσπιση ειδικών μέτρων προς όφελος πληθυσμιακών ομάδων που υφίστανται διάκριση, στις οποίες αυτή παρέχει προστασία,
- * προβλέπει κυρώσεις,
- * περιλαμβάνει ειδικές διατάξεις για τα άτομα με αναπηρία, π.χ. «εύλογες προσαρμογές».

Τα «κατά»

Ένα σημαντικό έλλειμμα της Οδηγίας 2000/78 είναι ότι καθιερώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης μόνο στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, σε αντίθεση με το εύρος της Οδηγίας 2000/43 που καλύπτει όλους τους τομείς της ζωής των ατόμων που υφίστανται διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Αναπηρικό Κίνημα, η βελτίωση των συνθηκών πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με τη βελτίωση των συνθηκών πρόσβασης και σε άλλους τομείς όπως, το δομημένο περιβάλλον, οι μεταφορές, η εκπαίδευση, η Κοινωνία της Πληροφορίας κ.α.. Πραγματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω μιας ολοκληρωμένης και ενιαίας προσέγγισης σε όλους τους τομείς.





Ποια είναι τα «υπέρ» και τα «κατά» του Νόμου 3304/2005 για τα άτομα με αναπηρία;

Τα «υπέρ»

Μέσω της θέσπισης του Ν. 3304/2005 (Αρ. ΦΕΚ 16/27.01.2005) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» ενσωματώθηκαν αυτούσιες στην εθνική μας νομοθεσία οι Οδηγίες 2000/43 και 2000/78.

Η σπουδαιότητα του Νόμου 3304/2005 έγκειται στο γεγονός ότι συμπλήρωσε νομοθετικά ένα μεγάλο κενό στην εγχώρια νομοταξία αναφορικά με τη διάκριση που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Το κενό αυτό ήταν διττής φύσης:

- η πρώτη πτυχή αυτού του κενού ήταν η απουσία ρυθμίσεων με ολοκληρωμένες διατάξεις που να έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα και να γεννούν αγωγήμες αξιώσεις. Η υπέρβαση αυτού του κενού γίνονταν μέσω της προσφυγής σε συναφείς συνταγματικές ρυθμίσεις και σε προβλέψεις διεθνών κειμένων, οι οποίες δεν ήταν πάντοτε δεσμευτικές.
- η δεύτερη πτυχή του κενού ήταν η απουσία - πέραν της δικαστικής - εναλλακτικών διαδικασιών, οδών και εργαλείων (π.χ. Συνήγορος του Πολίτη κ.λ.π.), οι οποίες θα μπορούσαν να αποκρούσουν αποτελεσματικά περιπτώσεις διάκρισης. Είναι γνωστό ότι η δικαστική εμπλοκή είναι χρονοβόρα, δαπανηρή και διαδικαστικά πολύπλοκη για τον μέσο πολίτη, πόσο μάλλον για τα άτομα με αναπηρία που βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση!



Ο Νόμος 3304/2005 παρέχει ένα νομοθετικό πλαίσιο που απαλλάσσει τα άτομα με αναπηρία, τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις τους και τους συνηγόρους τους από την ανάγκη επίκλησης συνδυαστικής ερμηνείας σειράς συνταγματικών διατάξεων, η οποία πάντοτε ενέχει τον κίνδυνο της μη αποδοχής της από το δικαστήριο. Επιπρόσθετα, αυτός μπορεί να φανεί εξαιρετικά χρήσιμος σε εργαζόμενους με αναπηρία που τοποθετήθηκαν σε θέσεις εργασίας μέσω του Νόμου 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», καθότι πολλές από τις διατάξεις του μπορούν να εφαρμοστούν σωρευτικά, προς όφελός τους, με αυτές του Νόμου 2643/1998.

Τα «κατά»

Ένα σημαντικό έλλειμμα του Νόμου 3304/2005 - όπως και της Οδηγίας 2000/78 - είναι ότι καθιερώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης μόνο στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, σε αντίθεση με το εύρος της παραγράφου 6 του Άρθρου 21 του Συντάγματος της Χώρας (2001), σύμφωνα με την οποία: «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».

Τέλος, αξίζει να επισημανθεί, ότι ένα επίσης σημαντικό κενό του Νόμου 3304/2005, αλλά και της Οδηγίας 2000/78, είναι ότι δεν παρέχει προστασία στα άτομα με αναπηρία που υφίστανται πολλαπλή διάκριση, όπως είναι οι γυναίκες με αναπηρία, οι μουσουλμάνοι με αναπηρία, οι παλιννοστούντες με αναπηρία κ.λ.π. - που αποτελούν και ομάδα στόχο του Σχεδίου Δράσης “Διαδρομές Ισότητας” - παρόλο που οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην προσπάθειά τους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας είναι πολύ περισσότερες.





Τι πρεσβεύει ο Νόμος 3304/2005 και ποια τα δικαιώματα που παρέχει στα άτομα με αναπηρία;

Ποιος είναι ο σκοπός του;

Σκοπός του είναι η θέσπιση γενικού ρυθμιστικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων που υφίστανται στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας και τα άτομα με αναπηρία, ώστε να διασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Σε ποιους τομείς απαγορεύονται οι διακρίσεις;

Ο Νόμος παρέχει προστασία αποκλειστικά και μόνο στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Ωστόσο, ο τομέας της απασχόλησης και της εργασίας ορίζεται με έναν ευρύ τρόπο συμπεριλαμβάνοντας:

- τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των:
 - * κριτηρίων επιλογής,
 - * όρων πρόσληψης,
 - * όρων υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης.
- τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων αυτών που αφορούν:
 - * στις απολύσεις,
 - * στις αμοιβές.
- την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,
- τη συνδικαλιστική δράση.

Ιδιαίτερα σημαντικό επίσης είναι ότι πεδίο εφαρμογής του αποτελεί τόσο ο δημόσιος όσο και ο ιδιωτικός τομέας.



Εξαιρούνται: Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εφαρμόζεται: α) στις πάσης φύσεως παροχές που προσφέρουν τα δημόσια συστήματα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή πρόνοιας, β) στις ένοπλες δυνάμεις και τα σώματα ασφαλείας, καθόσον αφορά σε διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας σχετικής με την Υπηρεσία.

Τι σημαίνει διάκριση; Ποια είδη διάκρισης απαγορεύονται;

Διάκριση είναι η διαφορετική αντιμετώπιση ανθρώπων που βρίσκονται σε παρόμοια θέση & η όμοια αντιμετώπιση ανθρώπων που βρίσκονται σε διαφορετική θέση.

Ο Νόμος απαγορεύει τα εξής είδη διάκρισης:

α) **την άμεση διάκριση**, που συντρέχει, όταν, λόγω αναπηρίας, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτή της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση.

→ Παράδειγμα

Ένας εργοδότης ανακοινώνει σε ένα άτομο με αναπηρία ότι δεν μπορεί να προχωρήσει στην πρόσληψή του λόγω, αυτής καθ' αυτής της αναπηρίας του.

β) **την έμμεση διάκριση**, που συντρέχει, όταν, λόγω αναπηρίας, μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα συγκεκριμένων κατηγοριών αναπηρίας σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.

→ Παράδειγμα

Ένας εργοδότης ζητά να προσλάβει 5 νέους υπαλλήλους. Βασική του απαίτηση είναι οι υπάλληλοι αυτοί να διαθέτουν δίπλωμα οδήγησης. Το δίπλωμα οδήγησης ως κριτήριο πρόσληψης αναμφισβήτητα θέτει σε μειονεκτική θέση τους τυφλούς και τους πάσχοντες από επιληψία - σε σχέση τόσο με τα άτομα χωρίς αναπηρία, όσο και με τα άτομα από άλλες κατηγορίες αναπηρίας - και αυτό διότι η Πολιτεία δε χορηγεί ποτέ δίπλωμα οδήγησης σε αυτούς. Εάν το δίπλωμα οδήγησης είναι απαραίτητο πραγματικά για την άσκηση των καθηκόντων των νέων υπαλλήλων (π.χ. θέσεις οδηγών), τότε δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι διακρίνει έμμεσα τους τυφλούς και τους πάσχοντες από επιληψία. Στην αντίθετη όμως περίπτωση συντρέχει έμμεση διάκριση.



γ) **την παρενόχληση**, η οποία συντρέχει όταν κάποιος συμπεριφέρεται με αρνητικό τρόπο σε ένα άτομο με αναπηρία, λόγω αυτής καθ' αυτής της αναπηρίας του, έχοντας ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εκθροικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Συνήθως αυτού του τύπου η διακριτική συμπεριφορά ασκείται από τους συναδέλφους.

δ) **την εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης.**

→ Παράδειγμα

Ο πρόεδρος μιας εταιρίας ζητά από τον προσωπάρχη να μην προσλάβει άτομα με αναπηρία.

Βάσει του Νόμου, τόσο αυτός που δίνει την εντολή όσο και αυτός που την εφαρμόζει παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Τι σημαίνει ο όρος «Εύλογες Προσαρμογές»;

Η έννοια της «Εύλογης Προσαρμογής» αναπτύχθηκε λόγω των εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στο δομημένο περιβάλλον.

→ Παράδειγμα

Ένα άτομο που χρησιμοποιεί αναπηρικό αμαξίδιο ενδέχεται να μην μπορεί να συμμετάσχει στη διαδικασία συνεντεύξεων που διεξάγει μια επιχείρηση για την πρόσληψη νέου προσωπικού επειδή ο χώρος δεν είναι προσβάσιμος και όχι λόγω αυτής καθ' αυτής της αναπηρίας του.

«Εύλογη προσαρμογή»: είναι η εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας και η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας στις εξατομικευμένες ανάγκες ενός ατόμου με αναπηρία. Πρόκειται για έννοια που βασίζεται στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας, σύμφωνα με το οποίο τα προβλήματα που συνοδεύουν την αναπηρία είναι συνέπεια της αδυναμίας της κοινωνίας να λάβει υπόψη τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία και όχι των λειτουργικών περιορισμών που αυτή θέτει.

Σύμφωνα με το Νόμο, οι εργοδότες υποχρεούνται να λάβουν κατά περίπτωση όλα τα ενδεδειγμένα μέτρα, προκειμένου να εξασφαλίσουν στα άτομα με αναπηρία: τη δυνατότητα πρόσβασής τους σε θέσεις εργασίας, την άσκηση αυτής καθ' αυτής της εργασίας τους, την εξέλιξή τους σε αυτήν και τη δυνατότητα συμμετοχής τους στην επαγγελματική κατάρτιση.

Οι εύλογες προσαρμογές στον εργασιακό χώρο κυρίως αφορούν:

- ◇ στην προσβασιμότητα του κτιρίου,
- ◇ στη διευθέτηση του χώρου εργασίας και του τεχνικού εξοπλισμού (π.χ. επίπλωση, λογισμικό κ.λ.π.),
- ◇ στην προσαρμογή του ωραρίου εργασίας,
- ◇ στον καθορισμό των καθηκόντων,
- ◇ στην τροποποίηση ορισμένων διαδικασιών/ πρακτικών,
- ◇ στην παροχή πρόσθετης κατάρτισης ή προσβάσιμων μέσωσν κατάρτισης.

Σύμφωνα με το Νόμο, στην περίπτωση που η ενδεχόμενη προσαρμογή επιφέρει δυσανάλογη επιβάρυνση στον εργοδότη (είναι δηλαδή πολύ ακριβή), τότε ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να προχωρήσει σε αυτήν. Στο Νόμο όμως επίσης προβλέπεται ότι, στην περίπτωση που το κράτος παρέχει επιχορηγήσεις για εύλογες προσαρμογές, τότε η επίκληση της δυσανάλογης επιβάρυνσης από έναν εργοδότη δεν είναι εφικτή.

Γιατί δε συνιστά έμμεση διάκριση η μη εφαρμογή «εύλογων προσαρμογών»;

Ο λόγος της συμπερίληψης ειδικής διάταξης στο Νόμο αναφορικά με τις εύλογες προσαρμογές, καθώς και η μη εξίσωση της μη εφαρμογής τους με την έμμεση διάκριση γίνεται διότι η έμμεση διάκριση αφορά μια πρακτική που θίγει μια ολόκληρη ομάδα στο σύνολό της, ενώ η εύλογη προσαρμογή είναι ένα εξατομικευμένο μέτρο που αφορά σε ένα συγκεκριμένο άτομο με αναπηρία. Επιπρόσθετα, η εύλογη προσαρμογή δεν συνεπάγεται απαραίτητα την άρση της έμμεσης διάκρισης.



→ Παράδειγμα

Ένα κτίριο διαθέτει τρεις διαφορετικές εισόδους. Με την εύλογη προσαρμογή μιας από αυτές τις εισόδους, αυτή μπορεί να καταστεί προσβάσιμη σε ένα άτομο που είναι χρήστης αναπηρικού αμαξιδιού. Το άτομο όμως αυτό δε θα είναι και πάλι σε θέση να χρησιμοποιήσει τις άλλες δύο εισόδους και συνεπώς θα εξακολουθήσει να υφίσταται έμμεση διάκριση. Ωστόσο, τα άτομα με αναπηρία ως ομάδα δε θα μπορέσουν σε καμία περίπτωση να ισχυριστούν ότι υφίστανται έμμεση διάκριση αφού μπορούν να επωφεληθούν από την εύλογη προσαρμογή.

Δεδομένου ότι κάποιες αναπηρίες δεν είναι εμφανείς, το άτομο με αναπηρία που έχει υποστεί διάκριση λόγω μη εργονομικής διευθέτησης του χώρου εργασίας στις ανάγκες του, πριν από τη χρήση ενδίκων μέσων, οφείλει να ενημερώσει τον εργοδότη του για την κατάσταση της υγείας του και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει καθημερινά στην εκτέλεση των καθηκόντων του, διότι διαφορετικά αυτός θα μπορούσε να επικαλεστεί άγνοια.

Θεωρείται διάκριση η λήψη μέτρων προς όφελος των ατόμων με αναπηρία;

Ο Νόμος επιτρέπει στο ελληνικό κράτος να θεσπίσει ή να διατηρήσει μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση της άνισης θέσης των ατόμων με αναπηρία.

Δε θεωρείται διάκριση η θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας των ατόμων με αναπηρία ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία.

Υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες η διάκριση είναι δικαιολογημένη;

➤ Στην περίπτωση της άμεσης διάκρισης...

- Η διαφορετική μεταχείριση δε συνιστά διάκριση όταν βασίζεται σε αυτό που ο Νόμος ονομάζει «επαγγελματικές απαιτήσεις».

→ Παράδειγμα

Όταν για την πρόσληψη ενός ατόμου σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας (πχ παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης) απαραίτητη προϋπόθεση είναι ο νέος υπάλληλος να έχει μια συγκεκριμένη αναπηρία, η μη πρόσληψη ατόμων με διαφορετική αναπηρία ή χωρίς αναπηρία δε συνιστά διάκριση. Παρομοίως, όταν για κάποια θέση εργασίας απαιτείται το άτομο που θα απασχοληθεί να διαθέτει κάποιες συγκεκριμένες σωματικές και διανοητικές ικανότητες, δε συνιστά διάκριση η απόρριψη εκείνων των υποψηφίων που εξαιτίας της αναπηρίας τους δε διαθέτουν αυτές τις ικανότητες.

- Η λήψη ή η διατήρηση υφιστάμενων θετικών μέτρων δράσης προς όφελος των ατόμων με αναπηρία δε συνιστά διάκριση σε βάρος των ατόμων χωρίς αναπηρία.

→ Παράδειγμα

Οι υποχρεωτικές τοποθετήσεις ατόμων με αναπηρία σε θέσεις εργασίας του δημόσιου τομέα ή σε προστατευμένες θέσεις του ιδιωτικού τομέα βάσει του Νόμου 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», ως μέτρο θετικής δράσης, επιτρέπονται από το Νόμο 3304/2005.

➤ *Στην περίπτωση της έμμεσης διάκρισης...*

- Δε συντρέχει έμμεση διάκριση στην περίπτωση που μία μη «ουδέτερη» διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται από μια εύλογη αιτία.

→ Παράδειγμα

Η συμπερίληψη του διπλώματος οδήγησης στα κριτήρια επιλογής για την πρόσληψη ενός υπαλλήλου σε μία θέση εργασίας (π.χ. οδηγού λεωφορείου), ακόμη κι αν αποκλείει κάποιες κατηγορίες ατόμων με αναπηρία (όπως τυφλούς και πάσχοντες από επιληψία κ.λ.π.), στις οποίες δεν επιτρέπεται σε καμία περίπτωση η χορήγηση τέτοιου διπλώματος, δε συνιστά έμμεση διάκριση, εφόσον αυτό θεωρείται απαραίτητο και ουσιαστικό προσόν για την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας.

Ποια μέσα προσφέρονται στα άτομα με αναπηρία για την εφαρμογή του Νόμου;

Ο Νόμος προσφέρει πολλές νομικές δυνατότητες στα θύματα διακρίσεων, όπως:

➤ *Προσφυγή στη δικαιοσύνη και διοικητικές διαδικασίες*

Ο Νόμος ορίζει ότι τα άτομα που θεωρούν ότι έχουν πέσει θύματα διακρίσεων μπορούν να κινήσουν δικαστικές και διοικητικές διαδικασίες, ακόμη και μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας στο πλαίσιο της οποίας συντελέστηκε η προσβλητική αντιμετώπισή τους.

➤ *Δυνατότητα των αναπηρικών οργανώσεων να εκπροσωπήσουν τα θύματα διακρίσεων λόγω αναπηρίας*

Νομικά πρόσωπα που έχουν ως σκοπό να διασφαλίσουν την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω αναπηρίας, όπως είναι και οι φορείς εκπροσώπησης των ατόμων με αναπηρία, μπορούν να αντιπροσωπεύουν το βλαπτόμενο ενώπιον των δικαστηρίων και να τον εκπροσωπούν ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής αρχής ή οργάνου.

➤ *Απόδειξη διάκρισης*

Στις περισσότερες δικαστικές διαμάχες υποχρεούται ο προσφεύγων στη δικαιοσύνη να αποδείξει ότι το άτομο που αυτός κατηγορεί πράγματι παραβίασε



το Νόμο. Ωστόσο, βάσει του Νόμου, σε περίπτωση διάκρισης λόγω αναπηρίας, ο ενάγων δεν υποχρεούται να αποδείξει πλήρως ενώπιον οιαδήποτε δικαστηρίου ή αρμόδιας διοικητικής αρχής τη διάκριση σε βάρος του. Αντίθετα, αυτός πρέπει να προσάγει επαρκείς ενδείξεις, προκειμένου το δικαστήριο να πιθανολογήσει ότι στην συγκεκριμένη περίπτωση παραβιάστηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Κατόπιν τούτου, ο κατηγορούμενος υποχρεούται να αποδείξει ότι δε συντρέχει κανενός είδους διάκριση. Στην περίπτωση που ο κατηγορούμενος δε μπορεί να αντικρούσει την κατηγορία που του προσάπτεται, τότε το δικαστήριο αποφαινεται ότι ο ενάγων υπέστη διακριτική μεταχείριση.

➤ *Αντίμετρα*

Για τη διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ο Νόμος επίσης απαγορεύει την απόλυση ή τη δυσμενή μεταχείριση ενός ατόμου που εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας.

Ποιες ποινικές και διοικητικές κυρώσεις προβλέπονται;

✧ *Ποινικές Κυρώσεις*

Σύμφωνα με το Νόμο, όποιος παραβιάζει την απαγόρευση της διακριτικής μεταχείρισης λόγω αναπηρίας κατά τη συναλλακτική διάθεση αγαθών ή προσφορά υπηρεσιών στο κοινό τιμωρείται με φυλάκιση από 6 μηνών μέχρι 3 ετών και με χρηματική ποινή από 1.000 έως 5.000€. Αξίζει να τονιστεί ότι, η εν λόγω διάταξη, αν και δεν προβλέπεται από την Οδηγία 2000/78 και δεν άπτεται του τομέα της απασχόλησης, είναι ιδιαίτερα σημαντική, διότι ουσιαστικά ποινικοποιεί την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης κατά τη διάθεση αγαθών ή παροχή υπηρεσιών.

✧ *Διοικητικές Κυρώσεις*

Σύμφωνα με το Νόμο, η παραβίαση της απαγόρευσης της διακριτικής μεταχείρισης από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του Άρθρου 16, παρ. 1 εδάφιο α' του Νόμου 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), σύμφωνα με το οποίο επιβάλλεται πρόστιμο από 50.000 δρχ έως 3.000.000 δρχ.





Πως πρέπει να ενεργήσουν τα άτομα με αναπηρία ως θύματα διάκρισης και ποιοι φορείς μπορούν να τους βοηθήσουν;

A. Ενέργειες

Εάν είστε θύμα διάκρισης μπορείτε να ενεργήσετε ως εξής:

- *Ενημερωθείτε* πλήρως για το θεσμικό πλαίσιο.
- *Προσεγγίστε τους φορείς* που μπορούν να σας ενημερώσουν και να σας υποστηρίξουν.
- Εξαντλήστε όλα τα μέσα πριν από την προσφυγή σας στο δικαστήριο και *κρατήστε ένα αρχείο* με όλες τις ενέργειές σας προφορικές ή γραπτές (π.χ. επιστολή προς το τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού κ.λ.π).
- *Συλλέξτε*, με κάθε νόμιμο τρόπο, *γραπτά στοιχεία* που αποδεικνύουν ότι έχετε υποστεί διακριτική μεταχείριση.
- *Κρατήστε αρχείο* με όλα τα γεγονότα.
- Προσπαθήστε να *βρείτε μάρτυρες* που θα σας υποστηρίξουν.

B. Φορείς υποστήριξης

Στην περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας (και όχι μόνο) από δημόσιες υπηρεσίες, δημόσιους οργανισμούς και επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα, μπορείτε να απευθυνθείτε στο:

Συνήγορο του Πολίτη

Διεύθυνση: Χατζηγιάννη Μέξη 5, 115 28 Αθήνα

Τηλέφωνο: 210 7289600

Τηλεμοιτυπία (φαξ): 210 7292129

E-mail: diakriseis@synigoros.gr

Ιστοσελίδα: www.synigoros.gr

Η υποβολή της αναφοράς/καταγγελία σας στο Συνήγορο του Πολίτη μπορεί να γίνει αυτοπροσώπως, ταχυδρομικώς ή και με τηλεμοιτυπία (Φαξ).



Στην περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης αποκλειστικά και μόνο στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας από φυσικά ή νομικά πρόσωπα, πέραν των «δημοσίων υπηρεσιών», δημοσίων οργανισμών και επιχειρήσεων του δημοσίου τομέα, μπορείτε να απευθυνθείτε στο:

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας

- Κεντρική Υπηρεσία Σ.ΕΠ.Ε. /Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Κοινωνικής Επιθεώρησης

Διεύθυνση: Δραγατσανίου 8, 101 10 Αθήνα

Τηλέφωνο επικοινωνίας: 210 3748 830 – 32

Τηλεμοιοτυπία (φαξ): 210 3748750

E-mail: kysepes3@otenet.gr

- Περιφερειακές Υπηρεσίες Σ.ΕΠ.Ε., τα στοιχεία των οποίων είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας: www.ypakp.gr

Στην περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας είτε από δημόσιους είτε από ιδιωτικούς φορείς μπορείτε να απευθυνθείτε στο:

Τμήμα Ισότητας Ευκαιριών της Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας

Διεύθυνση: Πειραιώς 40, 101 82 Αθήνα

Τηλέφωνα επικοινωνίας: 210 5295193, 210 5295209

Τηλεμοιοτυπία (φαξ): 210 5295156

E-mail: ypergdpr@otenet.gr

Ιστοσελίδα: www.ypakp.gr

που έχει τη δυνατότητα να προωθεί την αναφορά / καταγγελία των θυμάτων διάκρισης σε έναν από τους προαναφερθέντες φορείς κατά περίπτωση.



Στην περίπτωση παραβίασης της αρχής ίσης μεταχείρισης κατά τη συναλλακτική διάθεση αγαθών και προσφορά υπηρεσιών μπορείτε να απευθυνθείτε στην:

Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης

Διεύθυνση: Μεσογείων 96, 115 27 Αθήνα
Τηλέφωνα επικοινωνίας: 210 7767317, 210 7714336
Τηλεμοιτυπία (φαξ): 210 7767519
Ιστοσελίδα: **www.ministryofjustice.gr**

Τέλος, η *Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία* είναι στην διάθεσή σας προκειμένου να σας παράσχει την υποστήριξη της.

Σημείωση: Υποβολή γραπτής αναφοράς

Στην περίπτωση που υποβάλλεται γραπτώς την αναφορά / καταγγελία σας, αυτή γίνεται με την αποστολή μιας απλής αίτησης στην οποία πρέπει να περιλαμβάνονται τα στοιχεία σας, καθώς επίσης και τα παρακάτω:

- ▶ συνοπτική περιγραφή του προβλήματος,
- ▶ ποια είναι η εμπλεκόμενη δημόσια υπηρεσία ή ο ιδιωτικός φορέας,
- ▶ τις ενέργειες που έχουν προηγηθεί,
- ▶ το αποτέλεσμα τους,
- ▶ κάθε αποδεικτικό στοιχείο ή πληροφορία που μπορεί να βοηθήσει στη διερεύνηση του θέματος.

90

Ενδεικτικά παραδείγματα που αναδεικνύουν πρακτικές άσκησης διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος των ατόμων με αναπηρία

- ✿ Η πολιτική είναι να μην προσλαμβάνονται άτομα με αναπηρία και αυτό είναι κάτι που αναφέρεται ξεκάθαρα από την αρχή στον υποψήφιο που αιτείται την πρόσληψή του.
- ✿ Στις αγγελίες πρόσληψης νέου προσωπικού η αρτιμέλεια αποτελεί βασικό κριτήριο επιλογής, ακόμη και εάν δεν απαιτείται για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.
- ✿ Η Διεύθυνση Προσωπικού έχει λάβει εντολή να μην προσλαμβάνει άτομα με αναπηρία, ακόμα και στην περίπτωση που αυτά διαθέτουν τις τυπικές και ουσιαστικές γνώσεις, αλλά και την εμπειρία που η θέση απαιτεί.
- ✿ Δυστυχώς δεν υπάρχουν ούτε οι οικονομικοί πόροι που απαιτούνται για την προσαρμογή του εργασιακού χώρου στις ανάγκες του συγκεκριμένου εργαζομένου με αναπηρία, αλλά ούτε και ο χρόνος ώστε να ασχοληθεί κάποιος με τη σχετική επιχορήγηση που ο Ο.Α.Ε.Δ. παρέχει.
- ✿ Τα άτομα με αναπηρία συνήθως τοποθετούνται σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας που η εμπειρία έχει αποδείξει ότι μπορούν να τα καταφέρουν.
- ✿ Οι εργαζόμενοι με αναπηρία είναι λογικό να αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζομένους διότι η απόδοσή τους είναι πιο χαμηλή.
- ✿ Δε θυμάμαι κανέναν εργαζόμενο με αναπηρία να προάχθηκε σε θέση προϊστάμενου, διευθυντή κ.λ.π.

- ✿ Δεν επιτρέπεται σε εργαζόμενους με αναπηρία να συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.
- ✿ Εργαζόμενος με αναπηρία δεν απολύεται ποτέ, συνήθως παραιτείται από μόνος του εξαιτίας της άσχημης συμπεριφοράς τόσο από τη διοίκηση, όσο και από τους συναδέλφους του.
- ✿ Συνήθως δε γίνονται διακρίσεις. Όλοι είναι ίσοι απέναντι στη διοίκηση και συνεπώς έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις. Η προσαρμογή του ωραρίου εργασίας στις ανάγκες του συγκεκριμένου υπαλλήλου λόγω της αναπηρίας του δεν είναι εφικτή.

Πληροφορίες για το «2007 - Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών για Όλους» και για τις δράσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο εφαρμογής του σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης μπορείτε να βρείτε στην ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: **www.equality2007.europa.eu**

Πληροφορίες για τις εκδηλώσεις που πραγματοποιούνται στη Χώρα μας στο πλαίσιο εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Έτους 2007, μπορείτε να βρείτε στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας: **www.ypakp.gr**

Πληροφορίες για ζητήματα διακρίσεων μπορείτε να βρείτε στην ιστοσελίδα: **www.stop-discrimination.info**

Πληροφορίες για το Σχέδιο Δράσης «Διαδρομές Ισότητας» μπορείτε να βρείτε στην ιστοσελίδα της Ε.Σ.Α.μεΑ.: **www.esaea.gr**



Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία – Ε.Σ.Α. με Α.

Ελευθερίου Βενιζέλου 236, 163 41 Ηλιούπολη Αττικής
Τηλ.: 210 9949837 - Τηλεμοιτυπία (φάξ): 210 5238967
E-mail: esaea@otenet.gr - Ιστοσελίδα: <http://www.esaea.gr>