

ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ
ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ
“Ε.Σ.Α.Ε.Α.”
ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ
ΦΟΡΟΥΜ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ
ΑΝΑΠΗΡΙΑ



NATIONAL CONFEDERATION
OF DISABLED PEOPLE
“N.C.D.P.” - GREECE
MEMBER OF THE EUROPEAN
DISABILITY FORUM

ΑΚΤΙΒΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΗΓΟΡΟΙ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ

Σεπτέμβριος 2005



Το εγχειρίδιο αυτό υποστηρίζεται από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων (2001-2006). Αυτό το πρόγραμμα δημιουργήθηκε για να υποστηρίξει την αποτελεσματική εφαρμογή της νέας ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Το εξάχρονο πρόγραμμα έχει ως στόχο όλους τους εμπλεκόμενους που μπορούν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη κατάλληλης και αποτελεσματικής νομοθεσίας και πολιτικών στα 25 κράτη – μέλη, στα κράτη που ανήκουν στην ελεύθερη ζώνη εμπορίου και στις υπό ένταξη χώρες.

Το Πρόγραμμα Δράσης έχει τρεις βασικούς στόχους. Αυτοί είναι:

1. Η βελτίωση της κατανόησης των θεμάτων που σχετίζονται με τη διάκριση
2. Η ανάπτυξη δυνατότητας αποτελεσματικής άρσης των διακρίσεων
3. Η προώθηση βαθύτερων αξιών για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να επισκεφθείτε την ιστοσελίδα:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Το περιεχόμενο αυτής της δημοσίευσης δεν αντανakλά απαραίτητα τη γνώμη ή τη θέση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ούτε κανένα πρόσωπο που δρα εκ μέρους της είναι υπεύθυνο για χρήση που μπορεί να γίνει στο υλικό αυτής της δημοσίευσης.

Πίνακας Περιεχομένων

<u>I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</u>	<u>10</u>
--------------------------------	------------------

<u>II. ΘΕΩΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΑΠΟ ΤΟ ΙΑΤΡΙΚΟ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ</u>	<u>14</u>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

<u>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ</u>	<u>14</u>
---------------------------------	------------------

<u>2. ΤΟ ΙΑΤΡΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ</u>	<u>14</u>
-------------------------------------------	------------------

<u>3. ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ</u>	<u>15</u>
---------------------------------------------	------------------

<u>III. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΈΝΩΣΗΣ</u>	<u>18</u>
------------------------------------------------------	------------------

<u>III.1. ΑΠΟ ΤΗ ΡΩΜΗ ΣΤΗ ΝΙΚΑΙΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΚΟ ΑΜΑΞΙΔΙΟ – Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΜΙΑΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ</u>	<u>19</u>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

Η κατάσταση πριν το 1999, περιορισμένες νομικές αρμοδιότητες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας	19
Η Ευρωπαϊκή πολιτική για την αναπηρία βασισμένη στο κοινωνικό μοντέλο	22
Δημιουργία του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία	23
Άρθρο 13 της Συνθήκης του Amsterdam και η πρώτη αναφορά στην αναπηρία...	24
Ένταξη της διάστασης της αναπηρίας στην ευρωπαϊκή πολιτική	27
Ο Ευρωπαϊκός Χάρτης Κοινωνικών Δικαιωμάτων	29
Το νέο Σύνταγμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	29
Προς το μέλλον	30

<u>III.2. Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΔΗΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ.....</u>	<u>34</u>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

1. ΑΡΘΡΟ 13 ΚΑΙ Η ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗ ΜΗ - ΔΙΑΚΡΙΣΗ34

2. Η ΟΔΗΓΙΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ35

A. Τι σημαίνει διάκριση; Τι είδους δράση απαγορεύεται; (Άρθρο 2 της Οδηγίας)	35
Άμεση Διάκριση.....	35
Έμμεση διάκριση	35
Παρενόχληση	36
B. Μπορεί ποτέ η διάκριση να είναι δικαιολογημένη;	36
Άμεση Διάκριση.....	36
Έμμεση Διάκριση.....	37
Γ. Σε ποια πεδία απαγορεύεται η διάκριση; (Άρθρο 3)	37
Δ. Τι λέει η Οδηγία για τη θετική δράση; (Άρθρο 7).....	38
Ε. Πώς μπορούν τα άτομα να εφαρμόσουν τον νόμο; Ποια ένδικα βοηθήματα είναι διαθέσιμα για αυτά;.....	38

3. ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΚΡΑΤΗ – ΜΕΛΗ39

III.3. Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΔΗΓΙΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΣΚΟΠΙΑ ΤΗΣ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΕΥΛΟΓΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΘΕΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ..42

1. Η ΑΠΑΙΤΗΣΗ ΕΥΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ (ΑΡΘΡΟ 5).....42

2. ΕΥΛΟΓΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΈΜΜΕΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ, (ΑΡΘΡΟ 2(2)(B)(II))43

3. ΘΕΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ, ΥΓΕΙΑ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ, (ΑΡΘΡΟ 7)44

III.4 ΕΥΛΟΓΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΣΤΟ ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ45

1. Πότε τίθεται θέμα υποχρέωσης του εργοδότη για εύλογη ρύθμιση;	45
------------------------------------------------------------------------	----

2. Τι είναι «προβλέψεις, κριτήρια και πρακτικές»;	46
3. Τι είναι «φυσικό χαρακτηριστικό»;	46
4. Τι γίνεται με τα τεστ ικανότητας και τις άλλα τεστ κατά τη διαδικασία της επιλογής;	48
5. Πότε ένας εργοδότης μπορεί να κάνει ερωτήσεις σχετικά με την αναπηρία;	49
6. Τι ρυθμίσεις θα πρέπει να κάνει ο εργοδότης;	50
7. Άλλα παραδείγματα εύλογης ρύθμισης	55
<u>IV. ΕΘΝΙΚΕΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΕΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ</u>	56
<u>IV.1. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΤΟΥ ΗΝΩΜΕΝΟΥ ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ</u>	57
<u>1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ</u>	57
<u>2. ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΟΥ ΝΟΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ</u>	57
<u>3. ΠΟΙΟΣ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ;</u>	57
<u>4. ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ;</u>	58
<u>5. ΣΕ ΠΟΙΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΟΝΤΑΙ ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ;</u>	63
<u>6. ΕΦΑΡΜΟΓΗ – ΠΟΙΑ ΜΕΣΑ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΓΙΑ ΝΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΥΝ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ</u>	64
<u>7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</u>	65
<u>IV.2. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΣΤΗΝ ΟΛΛΑΝΔΙΑ</u>	66
<u>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ</u>	66
<u>2. ΙΣΤΟΡΙΑ ΝΟΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ</u>	66

3. ΠΟΙΟΣ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ;67

4. ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ;67

- 1) Άμεση Διαφοροποίηση 67
- 2) Έμμεση Διαφοροποίηση 68
- 3) Αποτυχία υλοποίησης μιας αποτελεσματικής προσαρμογής 68

5. ΣΕ ΠΟΙΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΟΝΤΑΙ ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ;69

6. ΕΦΑΡΜΟΓΗ69

7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ70

V. ΤΟ ΈΡΓΟ ΤΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ.....72

V.1. ΤΟ ΈΡΓΟ ΤΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ73

1. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ.....73

- (α) Συμβουλές και πληροφορίες 73
- (β) Υποστήριξη ατόμων που θέλουν να προσφύγουν δικαστικά..... 73
- (γ) Ευαισθητοποίηση και Έρευνα..... 74
- (δ) Εφαρμογή της νομοθεσίας καταπολέμησης των διακρίσεων..... 74
- (ε) Έκδοση αποφάσεων / Αρμοδιότητα να ενεργήσει ως δικαστήριο 74

2. ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ75

- (α) Πόροι..... 75
- (β) Διαχείριση 75
- (γ) Τοποθεσία 75

<u>V.2. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΤΟΥ</u>	
<u>ΗΝΩΜΕΝΟΥ ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ (DRC).....</u>	<u>77</u>
<u>1. ΙΣΤΟΡΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ.....</u>	<u>77</u>
<u>2. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ...</u>	<u>77</u>
<u>3. ΠΩΣ Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ</u>	
<u>(DRC) ΒΟΗΘΑΕΙ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΝΑ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΟΥΝ ΤΑ</u>	
<u>ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥΣ.....</u>	<u>78</u>
3.1 Στρατηγική προσέγγιση	79
3.2 Εναλλακτικό ψήφισμα διαφωνίας.....	81
<u>4. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ</u>	<u>82</u>
<u>5. Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΑ</u>	
<u>ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ (DRC) ΣΤΗΝ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΑΙ</u>	
<u>ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ.....</u>	<u>83</u>
<u>V.3 Η ΟΛΛΑΝΔΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΎΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ</u>	<u>85</u>
<u>1. ΙΣΤΟΡΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ.....</u>	<u>85</u>
<u>2. ΟΡΓΑΝΩΣΗ.....</u>	<u>85</u>
<u>3. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΎΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ</u>	<u>86</u>
A. Διερεύνηση μεμονωμένων καταγγελιών διάκρισης.....	86
B. Παροχή συμβουλών σε άτομα ή οργανώσεις.....	88
Γ. Έρευνες που διεξάγονται με πρωτοβουλία της Επιτροπής.....	89
Δ. Νομική δράση της Επιτροπής.....	89
Ε. Παροχή συμβουλών προς την κυβέρνηση.....	89
ΣΤ. Πληροφορίες και Έρευνα.....	89

Z. Δημοσίευση Αποφάσεων και άλλου σχετικού υλικού	89
<u>VI. ΔΙΕΘΝΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ.....</u>	<u>90</u>
<u>VI.1. ΦΕΡΝΟΝΤΑΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ</u>	
<u>ΕΝΩΠΙΟΝ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ</u>	
<u>ΑΝΘΡΩΠΟΥ.....</u>	<u>91</u>
<u>1. ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΣΔΑ.....</u>	<u>91</u>
Άρθρο 3 – Ελευθερία από βασανιστήρια, απάνθρωπη και εξευτελιστική μεταχείριση	92
Άρθρο 5 - Κράτηση.....	93
Άρθρο 8 – Ιδιωτική και Οικογενειακή ζωή	94
Άρθρο 14 – Μη διάκριση.....	96
Πρωτόκολλο Νο. 12.....	97
<u>2. ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΙΑΣ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ.....</u>	<u>98</u>
Α. Όροι του Παραδεκτού.....	98
Β. Η υποβολή μιας προσφυγής στην πράξη	100
<u>3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</u>	<u>101</u>
<u>VI.2 Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ</u>	
<u>ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΤΩΝ ΗΝΩΜΕΝΩΝ ΕΘΝΩΝ.....</u>	<u>102</u>
<u>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ</u>	<u>102</u>
<u>2. ΓΙΑΤΙ ΕΙΝΑΙ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ ΜΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗ;</u>	<u>102</u>
<u>3. ΠΩΣ Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΘΑ ΣΥΜΒΑΛΛΕΙ ΣΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ</u>	
<u>ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ;.....</u>	<u>103</u>

<u>4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</u>	<u>104</u>
<u>VII. ΠΩΣ ΓΙΝΕΤΑΙ Η ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΦΥΓΗ</u>	<u>105</u>
<u>VII.1. ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ (TEST CASE STRATEGY) – Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΟΥ INTERIGHTS.....</u>	<u>106</u>
<u>1. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΖΟΝΤΑΣ ΤΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ ΣΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ</u>	<u>107</u>
<u>2. ΣΚΕΨΕΙΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΕΜΠΕΙΡΙΑ</u>	<u>109</u>
<u>VII.2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΧΑΡΤΗ</u>	<u>112</u>
<u>1. ΓΕΝΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ.....</u>	<u>115</u>
Πείθοντας την Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων	115
Διευκολύνοντας την έρευνα της Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων	115
Επεξηγώντας το ακριβές σημείο της καταγγελίας	115
Διατηρώντας μια λογική / χρονολογική σειρά στην παρουσίαση της ανάλυσης .	115
<u>2. ΣΕΒΟΜΕΝΟΙ ΤΑ ΒΗΜΑΤΑ ΣΤΟΝ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΣΥΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ.....</u>	<u>116</u>
2.1 Διασφάλιση του παραδεκτού της προσφυγής	116
2.2 Συζήτηση επί των πραγματικών περιστατικών της υπόθεσης	119
2.3 Συμπέρασμα – Ουσιώδες μέρος της προσφυγής.....	125
<u>ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΤΗΣ AUTISM EUROPE ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΑ.....</u>	<u>125</u>
<u>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ.....</u>	<u>125</u>

3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΥΠΕΡΑΣΠΙΣΗΣ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ127

4. ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΚΘΕΣΗ ΥΠΕΡΑΣΠΙΣΗΣ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ.....127

5. ΕΠΙΣΗΜΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΦΑΚΕΛΟΥ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ128

5.1	Πρώτη σελίδα.....	128
5.2	Σημασία της περίληψης	128
5.3	Σημασία των παραπομπών.....	129
5.4	Σημασία των υποσημειώσεων.....	129
5.5	Σημασία των παραρτημάτων	129
	Χρήση και επιλογή παραρτημάτων.....	130
	Σχέση μεταξύ του κειμένου και των παραρτημάτων	130

6. ΑΓΟΡΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΚΡΟΑΣΗ130

7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ131

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Του Γιάννη Βαρδακαστάνη, Προέδρου της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία της Ελλάδας και Προέδρου του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία

Έχουμε έρθει τη στιγμή που ένα κομμάτι ελευθερίας δεν είναι αρκετό ούτε για μας ως ανθρώπινα όντα ούτε για το έθνος, του οποίου είμαστε μέρος. Μας έχουν δοθεί μερικά κομμάτια, αλλά αντίθετα με το ψωμί, μια φέτα του οποίου μειώνει την πείνα, ένα κομμάτι ελευθερίας δεν αρκεί πλέον. Η ελευθερία είναι όπως η ζωή. Δεν μπορεί να δοθεί η ζωή σε δόσεις. Δεν μπορεί να υπάρξει αναπνοή χωρίς σώμα, ούτε καρδιά χωρίς αιμοφόρα αγγεία. Η ελευθερία είναι ένα πράγμα – ή το έχετε όλο, ή δεν είστε ελεύθεροι.

Martin Luther King Jr, 19 Ιουλίου 1962

Όλα τα άτομα με αναπηρία έχουν υποστεί και συνεχίζουν να υφίστανται καθημερινά παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους. Πώς αλλιώς μπορεί να γίνει αντιληπτό αυτό; Ζούμε στο περιθώριο της κοινωνίας και για δεκαετίες στερηθήκαμε την πρόσβασή μας σε όλα τα κοινωνικά αγαθά. Στερηθήκαμε τη δυνατότητα ίσων ευκαιριών και πρόσβασης στη γενική εκπαίδευση, στην απασχόληση, στις νέες τεχνολογίες, στην υγεία και τις κοινωνικές υπηρεσίες, τον αθλητισμό και την ψυχαγωγία, τα καταναλωτικά αγαθά και τις υπηρεσίες – στερηθήκαμε τα ανθρωπίνια δικαιώματά μας. Πέρα όμως από την προφανή αυτήν πραγματικότητα, τα τελευταία χρόνια πολλοί λίγοι άνθρωποι έχουν αρχίσει να αντιμετωπίζουν την αναπηρία ως ζήτημα ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Οι νοοτροπίες έχουν αρχίσει σταδιακά να αλλάζουν. «Όπως και πολλές άλλες περιοχές του κόσμου, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει διανύσει μεγάλη απόσταση κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών από τη φιλοσοφία του πατερναλισμού για τα άτομα με αναπηρία σε μια φιλοσοφία που ο έλεγχος για τη ζωή των ατόμων με αναπηρία ασκείται από τα ίδια τα άτομα με αναπηρία (Διακήρυξη της Μαδρίτης, Καταπολέμηση των διακρίσεων και θετικά μέτρα δράσης για την κοινωνική ένταξη, Μάρτιος 2002). Η παλιά / παραδοσιακή βασισμένη στον οίκτο προσέγγιση, σήμερα θεωρείται απαράδεκτη και σήμερα πλέον διεκδικούμε το δικαίωμά μας για πλήρη ένταξη στην κοινωνία και πρόσβαση σε όλα τα δικαιώματα που έχουν όλοι οι πολίτες.

Για ποιο λόγο όμως θέλουμε τα δικαιώματά μας να διασφαλιστούν από το νόμο; Κοιτάζοντας πίσω στο κίνημα των Πολιτικών Δικαιωμάτων στις Ηνωμένες Πολιτείες, ο Martin Luther King συνήθιζε να λέει στους συμπολίτες του: «Συμφωνώ απόλυτα ότι είναι αδύνατο να αλλάξουμε τις ενδόμυχες

αντιλήψεις ενός ατόμου μόνο μέσω της νομοθεσίας. Έτσι και αλλιώς αυτό δεν είναι σκοπός της νομοθεσίας. Η νομοθεσία δεν επιχειρεί να αλλάξει τις ενδόμυχες αντιλήψεις κάθε ατόμου, αλλά επιδιώκει να θέσει υπό έλεγχο τις πράξεις και τα αποτελέσματα που προκύπτουν εξαιτίας αυτών των ενδόμυχων αντιλήψεων» (Απρίλιος 1957). Η νομοθεσία δεν μπορεί να αλλάξει την αντίληψη του εργοδότη, αλλά μπορεί να τον εμποδίσει να αρνηθεί την απασχόληση, την κατάρτιση ή τη δυνατότητα προαγωγής σ' ένα άτομο με αναπηρία λόγω αναπηρίας.

Η διεκδίκηση, τα ανθρώπινα δικαιώματά μας να αντιμετωπίζονται σε ισότιμη βάση με τα δικαιώματα των ατόμων χωρίς αναπηρία, ξεκίνησε με την απαίτηση συμπερίληψης ειδικών άρθρων για την καταπολέμηση των διακρίσεων στις διεθνείς, ευρωπαϊκές και εθνικές συμβάσεις και νομοθεσίες. Τα τελευταία χρόνια νομικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση των διακρίσεων υιοθετήθηκε από τα Ηνωμένα Έθνη, την Ευρωπαϊκή Ένωση, τα Κράτη – Μέλη και τις υπό ένταξη χώρες.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία αγωνίστηκε για την επίτευξη ρητής αναγνώρισης των αναπηριών στις ευρωπαϊκές συνθήκες και την ευρωπαϊκή νομοθεσία. Τα βασικά αποτελέσματα, μεταξύ άλλων, ήταν η ένταξη αναφοράς για την αναπηρία στο Άρθρο 13 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και η Ευρωπαϊκή Οδηγία για την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης.

Όμως ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία δεν έχει διασφαλιστεί. Όπως σημειώθηκε παραπάνω, νομικές συστάσεις για την προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία υπάρχουν στα Ηνωμένα Έθνη, στο Συμβούλιο της Ευρώπης, σε ευρωπαϊκούς θεσμούς και σε μερικές υπό ένταξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση χώρες. Η συμπερίληψη των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία μέσα σε συμβάσεις και μέσα στη νομοθεσία είναι βασική προϋπόθεση στον αγώνα μας για τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Δυστυχώς όμως από μόνη της μια τέτοια νομική αναγνώριση δεν είναι επαρκής. Το επόμενο βήμα στον αγώνα για μια Ευρώπη ελεύθερη από εμπόδια είναι η εφαρμογή της νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Οι νομοθετικές διατάξεις διακηρύσσουν δικαιώματα αλλά δυστυχώς δεν τα διανέμουν αυτόματα. Η ισχύς ενός νομικού κειμένου εξαρτάται τόσο από την εφαρμογή του όσο και από τη δύναμη των διακηρύξεών του. Επιπλέον, η εφαρμογή ενός νομικού κειμένου εξαρτάται από την πολιτική πίεση που οι οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία είναι σε θέση να ασκήσουν.

Για τα ίδια τα άτομα με αναπηρία υπάρχει η ανάγκη να είναι ενημερωμένα για τα δικαιώματά τους στον τομέα της απασχόλησης, των κοινωνικών

υποθέσεων, της πρόσβασης στα μέσα μεταφοράς, στον πολιτισμό. Η έλλειψη πρόσβασης σε αυτά τα δικαιώματα είναι ξεκάθαρο ότι αποτελεί παραβίαση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία. Έτσι, οι οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία και των οικογενειών τους πρέπει να κάνουν αυτές τις νομοθετικές διατάξεις πράξη στη ζωή.

Ο σκοπός του προγράμματος αυτού είναι να ενημερώσει τα άτομα με αναπηρία για τα δικαιώματά τους. Η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία της Ελλάδας – μαζί με 10 Εθνικά Συμβούλια Ατόμων με Αναπηρία που συμμετέχουν στο πρόγραμμα ως εταίροι - έχουν λάβει την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη διοργάνωση σεμιναρίων για την νομοθεσία που παρέχει δικαιώματα. Η ομάδα στόχος του προγράμματος αυτού είναι ακτιβιστές και συνήγοροι από 29 χώρες που είναι οι ίδιοι άτομα με αναπηρία ή εκπροσωπούν άτομα με αναπηρία, καλύπτοντας ένα ευρύ φάσμα αναπηριών και διατηρώντας ισορροπία ως προς το φύλο, την εθνικότητα, από τα 25 κράτη – μέλη, την Ισλανδία και τη Νορβηγία, τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία. Η συμμετοχή ατόμων με αναπηρία που εκτίθενται σε πολλαπλές μορφές διάκρισης, συμπεριλαμβανομένων γυναικών με αναπηρία και ατόμων με βαριές αναπηρίες και πολλαπλές ανάγκες εξάρτησης, είναι βασικός μας στόχος. Ο σκοπός αυτού του προγράμματος είναι οι ακτιβιστές και οι συνήγοροι με αναπηρία να είναι σε ικανή θέση, από τη μία πλευρά να ενημερώνουν τα άτομα με αναπηρία για τα δικαιώματά τους και να τα υποστηρίζουν να δράσουν νομικά και από την άλλη πλευρά να είναι σε θέση να παρακολουθούν την πραγματική εφαρμογή της νομοθεσίας και να αγωνίζονται για επιπλέον νομοθετικές πρωτοβουλίες.

Αυτό το πρόγραμμα περιλαμβάνει 3 Ευρωπαϊκά Σεμινάρια στο Maastricht, με στόχο την παροχή κατάρτισης στους ακτιβιστές και τους συνηγόρους πάνω στη νομοθεσία για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία που προέρχεται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, τα Συντάγματα των Κρατών – Μελών και τις εθνικές τους νομοθεσίες και από την προτεινόμενη Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία.

Το εγχειρίδιο αυτό – που μπορεί να χρησιμοποιηθεί από άτομα με αναπηρία και από νομικούς που εργάζονται στον τομέα της απασχόλησης ή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων – αποτελεί τη βάση των Εθνικών Σεμιναρίων και πηγή πληροφόρησης για τους ακτιβιστές και συνηγόρους της αναπηρίας σε όλα τα επίπεδα, για τους ερευνητές και για όλα τα άτομα που σχετίζονται με το νομικό τομέα. Επίσης, το εγχειρίδιο θα υπάρχει και στην ιστοσελίδα στο διαδίκτυο, η οποία θα περιλαμβάνει σχετικούς συνδέσμους και περιπτώσεις προσφυγής στα δικαστήρια.

Μετά το πρώτο Ευρωπαϊκό Σεμινάριο, επτά (7) ομάδες δράσης δημιουργήθηκαν στη Βουλγαρία, την Κύπρο, την Εσθονία, την Ουγγαρία, τη Ρουμανία, τη Σλοβακία και τη Σλοβενία, με σκοπό την ενδυνάμωση της

νομικής ικανότητας των ακτιβιστών και των συνηγόρων και την παγίωση των νεοδημιουργηθέντων δικτύων εμπειρογνομώνων.

Τέλος, με σκοπό τα αποτελέσματα των ευρωπαϊκών σεμιναρίων να φτάσουν σε μία ευρύτερη ομάδα – στόχο, το 2006 θα διοργανωθούν έντεκα (11) εθνικά σεμινάρια στις χώρες που είναι εταίροι του προγράμματος συγκεντρώνοντας πενήντα (50) ακτιβιστές και συνηγόρους για εκπαίδευση διάρκειας δύο ημερών. Τα πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα των σεμιναρίων θα είναι σημαντικά για τις αναπηρικές οργανώσεις που έχουν εκατοντάδες ή χιλιάδες μέλη. Το πρόγραμμα θα δώσει σε αυτές την απαραίτητη πληροφόρηση προκειμένου να είναι σε θέση να υποστηρίξουν τα άτομα με αναπηρία στον αγώνα τους για τα δικαιώματά τους.

Το πρόγραμμα αυτό στοχεύει στην παροχή σε όλα τα άτομα με αναπηρία των εργαλείων για την άσκηση των δικαιωμάτων τους όχι μόνο ενώπιον των δικαστηρίων αλλά και κατά τις διαπραγματεύσεις τους με τους εργοδότες και τα εργατικά συνδικάτα. Επίσης, το πρόγραμμα αυτό μπορεί να αποτελέσει ένα πολύ δυνατό μηχανισμό επιρροής πολιτικών στη βάση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Νομοθεσία και διαπραγμάτευση με τις δημόσιες αρχές και άλλους εμπλεκόμενους φορείς σε όλα τα επίπεδα μπορεί να διασφαλίσει την πλήρη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην ευρωπαϊκή κοινωνία.

II. Θεωρίες για την Αναπηρία και τη Νομοθεσία Καταπολέμησης των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας: Από το Ιατρικό στο Κοινωνικό Μοντέλο

Της Marianne Gijzen, Πανεπιστήμιο του Maastricht, Ολλανδία

1. Εισαγωγή

Όπως οι μελετητές του φεμινιστικού κινήματος έχουν αναπτύξει ειδικές θεωρίες σχετικά με τη διάκριση λόγω «φύλου», έτσι και άνθρωποι με ενδιαφέρον στον τομέα της αναπηρίας ανέπτυξαν θεωρίες σχετικά με την αναπηρία ως αιτία διάκρισης. Τέτοιες θεωρίες βασικά προσπαθούν να απαντήσουν σε μια απλή ερώτηση: «τι προκαλεί την αναπηρία»; Ουσιαστικά, δύο αντίθετες θεωρίες ή «μοντέλα» μπορούμε να διακρίνουμε: το ιατρικό μοντέλο της αναπηρίας και το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας. Το ιατρικό μοντέλο αντανακλά την ορθόδοξη παραδοσιακή προσέγγιση της αναπηρίας ενώ το κοινωνικό μοντέλο αντανακλά τις σύγχρονες ιδέες γύρω από την αναπηρία. Και τα δύο αυτά μοντέλα εξετάζονται και παρουσιάζονται παρακάτω.

2. Το ιατρικό μοντέλο

Ουσιαστικά, το ιατρικό μοντέλο λέει ότι οι δυσκολίες που τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν στην καθημερινή τους ζωή είναι άμεσο επακόλουθο της δικής τους δυσλειτουργίας. Η δυσλειτουργία αυτή μπορεί να είναι η παραπληγία ενός ατόμου, η τύφλωση, ή κώφωση ή η νοητική αναπηρία κλπ. Με άλλα λόγια, το μοντέλο αυτό τοποθετεί το «πρόβλημα» της αναπηρίας στο ίδιο το άτομο με αναπηρία. Το πρόβλημα είναι η δυσλειτουργία του ατόμου.

Για παράδειγμα: ένα άτομο χρησιμοποιεί αναπηρικό αμαξίδιο και δεν είναι σε θέση να μπει στο λεωφορείο. Σύμφωνα με το ιατρικό μοντέλο, η δυσκολία του ατόμου να μπει στο λεωφορείο οφείλεται στο γεγονός ότι δεν μπορεί να περπατήσει. Η δυσκολία δεν οφείλεται στο γεγονός ότι στην είσοδό του λεωφορείου υπάρχει ένα μεγάλο σκαλοπάτι, ούτε στο γεγονός ότι το λεωφορείο έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο ώστε να επιτρέπεται η επιβίβαση σε αυτό μόνο των ατόμων που μπορούν να περπατήσουν.

Το ιατρικό μοντέλο εξηγεί την αιτία της αναπηρίας με αναφορά στη σωματική, νοητική ή άλλη «απόκλιση» (ή χρησιμοποιώντας μια πιο ωμή λέξη:

«ελάττωμα») σε σχέση με αυτό που το μοντέλο ονομάζει «φυσιολογικό». Έτσι, η τύφλωση αντιμετωπίζεται ως απόκλιση από την ικανότητα να βλέπεις, αφού η όραση είναι ένα «φυσιολογικό» δεδομένο. Επίσης, η κώφωση αντιμετωπίζεται ως απόκλιση από την ικανότητα να ακούς, αφού η ακοή είναι ένα «φυσιολογικό» δεδομένο.

Το μοντέλο αυτό ονομάζεται «ιατρικό μοντέλο» για δύο λόγους:

Πρώτον, γιατί η απόφαση του αν ένα άτομο είναι «άτομο με αναπηρία» ή όχι βασίζεται κατά κύριο λόγο σε ιατρικές γνωματεύσεις και ταξινομήσεις.

Δεύτερον, γιατί το μοντέλο υποστηρίζει ότι μέσω της ιατρικής αντιμετώπισης πολλές «δυσλειτουργίες» μπορούν να αποκατασταθούν και τα άτομα μπορούν να γίνουν «φυσιολογικά». Επίσης, επειδή το ιατρικό μοντέλο τοποθετεί την αιτία της δυσλειτουργίας στο ίδιο το άτομο με αναπηρία, είναι γνωστό και ως «ατομικό μοντέλο». Το ιατρικό μοντέλο αρνείται κάθε συσχετισμό μεταξύ της δυσλειτουργίας λόγω αναπηρίας και του φυσικού και κοινωνικού περιβάλλοντος που περιβάλλει το άτομο με αναπηρία.

Το ιατρικό μοντέλο είναι προβληματικό. Βασίζεται πάνω σε μια «αρνητική» άποψη για την «αναπηρία». Αυτό συμβαίνει γιατί το ιατρικό μοντέλο βλέπει την «αναπηρία» ως απόκλιση από αυτό που θεωρεί «φυσιολογικό». Επίσης, δίνει έμφαση στο ότι κάτι συμβαίνει «λάθος» στα άτομα με αναπηρία αφού δεν είναι σε θέση να κάνουν πράγματα που κάνουν τα «φυσιολογικά» άτομα. Το ιατρικό μοντέλο χρησιμοποιεί τους ακόλουθους όρους: *ανικανότητα*, *αδυναμία* και *αφομοίωση*. Ο τελευταίος όρος σημαίνει ότι απαιτείται από τα άτομα με αναπηρία να είναι ίδια με τα άτομα χωρίς αναπηρία. Αν τα άτομα με αναπηρία δεν μπορούν να το κάνουν αυτό, αντιμετωπίζονται διαφορετικά και απομονώνονται. Το μοντέλο αυτό ενθαρρύνει έτσι τη δημιουργία ή τη συντήρηση προκαταλήψεων, στίγματος και αποκλεισμού των ατόμων με αναπηρία. Επιπλέον, ως συνέπεια της αρνητικής προσέγγισης, το μοντέλο αυτό αναζητά την λύση στο θέμα της «αναπηρίας» μέσω της «βοήθειας», ή της «φιланθρωπίας» για τα άτομα με αναπηρία που δεν μπορούν να είναι όπως οι άλλοι «φυσιολογικοί» άνθρωποι.

3. Το κοινωνικό μοντέλο

Το κοινωνικό μοντέλο (το οποίο υπάρχει από τη δεκαετία του 1960) απαντάει στο ερώτημα «τι προκαλεί την αναπηρία;» δίνοντας έμφαση όχι στους ιατρικούς παράγοντες αλλά στους περιβαλλοντικούς και πολιτισμικούς παράγοντες.

Απλώς, ο τρόπος με τον οποίο η κοινωνία σχεδιάζεται και ο τρόπος με τον οποίο εμείς «κατασκευάζουμε» την αναπηρία εξηγεί τις δυσκολίες που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία. Το κοινωνικό μοντέλο υποστηρίζει ότι η δυσλειτουργία ελάχιστα έχει να κάνει με τις δυσκολίες που βιώνουν τα άτομα

με αναπηρία. Το κοινωνικό μοντέλο μας λέει, ότι η «αναπηρία» είναι αυτό που ονομάζουμε «κοινωνική κατασκευή». Με αυτό εννοούμε ότι η κοινωνία είναι αυτή που «κατασκευάζει» ή δημιουργεί αναπηρία παίρνοντας ως σημείο – αναφοράς το πρότυπο του «αρτιμελή» ατόμου από το οποίο το πρότυπο του ατόμου με αναπηρία διαφέρει. Συνοψίζοντας, η κοινωνία αυτή καθ' αυτή είναι που δημιουργεί «αναπηρία» μέσω των αρνητικών συμπεριφορών, του στιγματισμού, των προκαταλήψεων και κυρίως παίρνοντας ως σημείο αναφοράς το πρότυπο του «φυσιολογικού ατόμου». Έτσι, σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, δεν είναι αυτό καθαυτό το ιατρικό πρόβλημα το οποίο προκαλεί την «αναπηρία».

Παράδειγμα: Ένα άτομο σε αναπηρικό αμαξίδιο θέλει να αγοράσει ένα εισιτήριο για το τρένο. Εισιτήρια μπορεί να πάρει μόνο από το αυτόματο μηχάνημα εισιτηρίων. Το αναφερόμενο άτομο δεν μπορεί να αγοράσει εισιτήριο αφού το ειδικό μηχάνημα είναι σχεδιασμένο με τέτοιο τρόπο που μόνο άτομα που μπορούν να στέκονται μπορούν τα πατήσουν τα απαραίτητα κουμπιά. Το κοινωνικό μοντέλο υποστηρίζει ότι το άτομο με αναπηρία δεν μπορεί να αγοράσει εισιτήριο όχι εξαιτίας του γεγονότος ότι κάθεται σε αμαξίδιο αλλά εξαιτίας του σχεδιασμού του μηχανήματος ή εξαιτίας της απουσίας προσωπικού στα εκδοτήρια εισιτηρίων τα οποία είναι προσβάσιμα σε όλους.

Σε αντίθεση με το ιατρικό μοντέλο, το κοινωνικό μοντέλο έχει «θετική» προσέγγιση: δίνει έμφαση στις ακόλουθες λέξεις: «ικανότητα», «εύλογη προσαρμογή», «καθολικός σχεδιασμός», «δικαιώματα», «διαφορά». Δίνει έμφαση στο ότι οι «δυσκολίες» προκαλούνται από τη άδικη απαίτηση της κοινωνίας όλοι να είναι «φυσιολογικοί» και με αυτό σχετίζεται η έλλειψη εύλογης προσαρμογής για αυτούς που δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε αυτήν την απαίτηση. Ως αποτέλεσμα έχουμε τα άτομα αυτά να είναι σε μειονεκτική θέση.

Για να παρουσιάσουμε το μοντέλο αυτό καλύτερα, παίρνουμε το παράδειγμα ενός συγκροτήματος διαμερισμάτων που δεν έχει ανελκυστήρα. Είναι φανερό ότι ο κατασκευαστής πιστεύει ότι τα άτομα που ζουν ή επισκέπτονται το συγκρότημα μπορούν να περπατήσουν («απαίτηση για φυσιολογικότητα»). Το γεγονός ότι το συγκρότημα εξακολουθεί να παραμένει χωρίς ανελκυστήρα δείχνει ότι δεν υπάρχει καμία εύλογη προσαρμογή για άτομα σε αναπηρικό αμαξίδιο και για άτομα που έχουν δυσκολία να ανέβουν σκαλοπάτια. Ως αποτέλεσμα έχουμε τα άτομα αυτά να είναι σε μειονεκτική θέση.

Όμως, μερικές φορές το κοινωνικό μοντέλο εμφανίζεται υπερβολικά αισιόδοξο: πολύ βαριές αναπηρίες δεν μπορούν να «θεραπευτούν» με την αλλαγή περιβαλλοντικών και κοινωνικών παραγόντων.

Όταν αναγνωρίζεται ότι η «αναπηρία» σε μεγάλο βαθμό προκαλείται από κοινωνικούς, πολιτισμικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες, αυτοί που

σχεδιάζουν πολιτική πρέπει να ενσωματώσουν αυτή την αντίληψη στην πολιτική τους. Επίσης, είναι σημαντικό η νομοθεσία να καθορίζει το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία για εύλογη προσαρμογή. Η νομοθεσία πρέπει να διασφαλίζει την προσαρμογή του χώρου εργασίας με σκοπό να μπορεί να φιλοξενηθεί η «διαφορά». Αυτό το βασικό εργαλείο στον αγώνα κατά των διακρίσεων λόγω αναπηρίας τώρα πλέον υπάρχει στη νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στο Άρθρο 5 της Οδηγίας στον τομέα της απασχόλησης.

Το κοινωνικό μοντέλο αναγνωρίζει το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία να είναι ενταγμένα στην κοινωνία μαζί με τα άτομα χωρίς αναπηρία. Συνεπώς, διαφωνεί πλήρως με την λύση που βασίζεται στη φιλανθρωπία. Αντίθετα, η λύση αναζητάτε στη νομοθεσία, η οποία μπορεί να δώσει ίσα δικαιώματα στα άτομα με αναπηρία και να καταπολεμήσει τη διάκριση. Μια τέτοια λύση δεν έχει να κάνει σε τίποτα με την λύση «αποκατάστασης» του ιατρικού μοντέλου, π.χ. παρέχεται μία θεωρητική τεκμηρίωση για πρακτικές όπως η ιδρυματοποίηση και η απομόνωση ατόμων με αναπηρία που είναι αποκλεισμένοι από την κοινωνία. Αντίθετα, χρειαζόμαστε τα άτομα με αναπηρία να διαβιούν είτε με την παροχή «εξατομικευμένων συνθηκών διαβίωσης» είτε σχεδιάζοντας την κοινωνία με περισσότερο «καθολικό τρόπο».

Συλλογιστείτε το ακόλουθο παράδειγμα: ένας χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου δεν μπορεί να μπει σε ένα κτίριο γιατί οι πόρτες της εισόδου είναι πολύ στενές. Έτσι αποφασίστηκε να φτιάξουν τουλάχιστον 1 είσοδο φαρδύτερη έτσι ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί από χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων για την είσοδό τους στο κτίριο. Οι άλλες πόρτες παρέμειναν στενότερες. Αυτό είναι ένα παράδειγμα «εξατομικευμένης προσέγγισης».

Αν όμως το κτίριο ήταν στη φάση της κατασκευής, ο αρχιτέκτονας έπρεπε να αποφασίσει να σχεδιάσει όλες τις πόρτες έτσι ώστε να είναι προσβάσιμες και στα άτομα που μπορούν να περπατήσουν και στα άτομα σε αναπηρικό αμαξίδιο.

Αυτό το δεύτερο παράδειγμα παρουσιάζει επίσης αυτό που ονομάζουμε «καθολικό μοντέλο» για την αναπηρία. Έτσι, καλεί την κοινωνία, συμπεριλαμβανομένων των χώρων εργασίας να οργανωθούν με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε όσο το δυνατόν περισσότερα άτομα (άτομα με αναπηρία, άτομα που δεν γνωρίζουν τι είναι αναπηρία, άτομα χωρίς αναπηρία) να μπορούν να ζήσουν και να εργαστούν μέσα σε αυτήν. Ουσιαστικά, το μοντέλο αυτό ανοίγει τις πόρτες στη «διαφορετικότητα», διασφαλίζοντας περισσότερη «ισότητα» για όλους.

III. Νομοθεσία Ευρωπαϊκής Ένωσης

III.1. Από τη Ρώμη στη Νίκαια με αναπηρικό αμαξίδιο – Η ανάπτυξη μιας Ευρωπαϊκής Πολιτικής για την Αναπηρία

Αυτό το άρθρο είναι η ομιλία που έδωσε η Καθ. Lisa Waddington στην εναρκτήρια διάλεξή της ως Πρόεδρος της έδρας του Ευρωπαϊκού Δικαίου της Αναπηρίας του Πανεπιστημίου του Maastricht, Ολλανδία 1 Απριλίου 2005.

(...) Στις 6 Δεκεμβρίου 1993, υποστήριξα επιτυχώς το διδακτορικό μου στο Ευρωπαϊκό Πανεπιστημιακό Ινστιτούτο της Φλωρεντίας. Το διδακτορικό μου έφερε το τίτλο «Περισσότερο Ανάπηρος από τους Άλλους. Η Απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία μέσα στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Ανάλυση των υπαρχόντων μέτρων και Προτάσεις για Μεταρρύθμιση».

Όταν ξεκίνησα την έρευνά μου στη Φλωρεντία το 1989 η ταξιδιώτης μας στο αναπηρικό αμαξίδιο, του τίτλου αυτής της διάλεξης, είχε ήδη φύγει από τη Ρώμη, όπου είχε υπογραφεί η Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας το 1957 και ταξίδευε για το Λουξεμβούργο όπου η Συνθήκη αυτή θα τροποποιούνταν για πρώτη φορά το 1987 από την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (Single European Act). Αυτό το ταξίδι διήρκεσε για την ταξιδιώτη μας περίπου 30 χρόνια. Τη στιγμή που υποστήριζα τη διδακτορική μου διατριβή το 1993, η ταξιδιώτης μας είχε μετακινηθεί στην περιοχή Provinciehuis πάνω από το ποτάμι (...) στο Maastricht, όπου υπογράφηκε η Συνθήκη του Maastricht. Αυτό το ταξίδι κράτησε περίπου 5 χρόνια. 35 χρόνια είχαν ήδη περάσει από τότε που η Συνθήκη της Ρώμης είχε υπογραφεί – χρονικό διάστημα αρκετό και ικανό για να αναπτυχθεί ένα σημαντικό σώμα πρωτογενούς και δευτερογενούς νομοθεσίας και νομολογίας, η οποία συνιστούσε την πολιτική για την αναπηρία της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Χρονικό διάστημα αρκετό για την ανάπτυξη ενός σημαντικού σώματος υλικού για το έργο των νέων ερευνητών στα βουνά της Τοσκάνης.

Η κατάσταση πριν το 1999, περιορισμένες νομικές αρμοδιότητες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας

Αναμφίβολα υπήρχε ο απαιτούμενος χρόνος, παρόλα αυτά δεν υπήρχε πολιτική βούληση. Το 1993 κάποιος μπορούσε να αναγνωρίσει ένα αριθμό ασήμαντων και αντικρουόμενων κατευθύνσεων της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, που στόχευαν άμεσα στην ομάδα των ατόμων με αναπηρία. Δυστυχώς, υπήρχαν επίσης παραδείγματα καταστάσεων όπου οι

ανάγκες των ατόμων με αναπηρία παραβλέφθηκαν εντελώς και όπου η εφαρμογή της Συνθήκης και η δευτερογενής νομοθεσία που πηγάζει από τη Συνθήκη είχαν ως αποτέλεσμα να θέσουν σε μειονεκτική θέση και να αποκλείσουν τα άτομα με αναπηρία.

Η Συνθήκη τέθηκε σε ισχύ το 1993, και πράγματι όλες οι προ του Amsterdam Συνθήκες, δεν περιείχαν καμία αναφορά στην αναπηρία. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να είναι δύσκολο για την Κοινότητα να αναπτύξει οποιαδήποτε πολιτική για την αναπηρία κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Οι πρωτοβουλίες που λήφθηκαν για την αναπηρία δεν ήταν καταρχήν δεσμευτικές ή πήραν τη μορφή προγραμμάτων δράσης. Μία πρόταση που πήρε τη μορφή υποχρεωτικής νομοθεσίας και αφορούσε τη μετακίνηση προς το χώρο εργασίας, απέτυχε να υιοθετηθεί.

Τα Προγράμματα Δράσης από το 1974 έως το 1996 ήταν ο στυλοβάτης της πολιτικής για την αναπηρία της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Οι βασικοί στόχοι των προγραμμάτων ήταν η προώθηση της ανταλλαγής πληροφοριών και καλών πρακτικών και η συμβολή στην ανάπτυξη μιας ευρύτερης πολιτικής για την αναπηρία στην Κοινότητα. Η σημαντικότητα αυτών των προγραμμάτων ίσως φαίνεται παράξενη σε αυτούς που προσεγγίζουν το θέμα από εθνική σκοπιά, ειδικά όταν κάποιος αντιλαμβάνεται τους περιορισμούς αυτών των προγραμμάτων. Ωστόσο, το γεγονός ότι τα Προγράμματα Δράσης έπαιξαν αυτή την εποχή σημαντικό ρόλο στην ανταπόκριση της Κοινότητας σε θέματα αναπηρίας, αντανάκλα την περιορισμένη νομική αρμοδιότητα που είχε η Κοινότητα σε αυτόν τον τομέα.

Το πρώτο ευρύ εργαλείο πολιτικής για το θέμα της αναπηρίας που δημιουργήθηκε ήταν η Σύσταση και Κατευθυντήρια Γραμμή για την Απασχόληση. Η Σύσταση, που υιοθετήθηκε το 1986, ήταν ένα μη δεσμευτικό κείμενο, το οποίο συμβούλευε τα Κράτη – Μέλη όσον αφορά στη δράση που πρέπει να λάβουν για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία.

Η πρώτη πρωτοβουλία δεν έτυχε αναμενόμενης επιτυχίας και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο άσκησε κριτική στη Σύσταση ότι ήταν «χωρίς φιλοδοξία και πολύ γενική».

Η σχετική έλλειψη επιτυχίας του πρώτου μη δεσμευτικού εργαλείου πολιτικής, ίσως έδειξε στην Κοινότητα ότι η επόμενη πρωτοβουλία που θα πρότεινε θα έπρεπε να έχει τη μορφή της Κοινοτικής Οδηγίας. Το 1991 η Κοινότητα πρότεινε μία Οδηγία όσον αφορά στις Ελάχιστες Απαιτήσεις για τη Βελτίωση της Κινητικότητας και της Ασφαλούς Μετακίνησης προς το χώρο Εργασίας των Εργαζομένων με Μειωμένη Κινητικότητα. Αυτή η πρόταση βασίστηκε στο Άρθρο 118^α της Συνθήκης που τέθηκε σε ισχύ τότε και που επέτρεπε την λήψη μέτρων για την προώθηση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Το προσχέδιο της Οδηγίας κάλυπτε τρία είδη μετακίνησης προς το χώρο εργασίας:

τα δημόσια μέσα μεταφοράς, τα μέσα που παρέχουν οι εργοδότες και τις ειδικές υπηρεσίες μεταφοράς των ατόμων με αναπηρία. Ο σκοπός ήταν να διασφαλιστεί ότι οποιοδήποτε είδος μεταφοράς και αν παρέχεται, αυτό να είναι ασφαλές και σε μικρό παράρτημα της πρότασης δίνονταν αφηρημένες κατευθυντήριες γραμμές ως προς το πώς αυτό μπορεί να επιτευχθεί. Μολονότι στο προσχέδιο Οδηγίας είχαν αναφερθεί τρία είδη μετακίνησης, η προτίμηση της Επιτροπής ήταν καθαρά η προσβασιμότητα των δημόσιων μέσων μεταφοράς. Ωστόσο, η Επιτροπή διαισθάνθηκε ότι δεν θα μπορούσε να προτείνει μία οδηγία για την άμεση επίτευξη αυτού του πολύ γενικού στόχου καθώς την ίδια στιγμή η Συνθήκη δεν παρείχε την κατάλληλη νομική βάση. Ως εκ τούτου, πιάστηκε να επιλέξει αυτήν την έμμεση διαδρομή. Η αντίδραση των Κρατών – Μελών, μέσω των εκπροσώπων τους στο Συμβούλιο, ήταν φτωχή. Στο σύνολό της αυτή η πρόταση πήγαινε πέρα από το θέμα της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και το άρθρο 118^a αντιμετωπίστηκε ως ακατάλληλη νομική βάση. Ως εκ τούτου η πρόταση δεν υιοθετήθηκε και παραμελήθηκε.

Στο τέλος του 1993, ως συνέπεια αυτής της έλλειψης επιρροής της νομοθεσίας της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, ο ταξιδιώτης μας στο αναπηρικό αμαξίδιο ίσως είχε βρει τρένο να την πάρει από το Λουξεμβούργο στο Maastricht, αλλά δεν υπήρχε η εγγύηση ότι θα μπορούσε να επιβιβαστεί ούτε στο πιο σύγχρονο βαγόνι της γραμμή – πράγματι μάλλον δε θα μπορούσε. Εάν κατά τη διάρκεια του ταξιδιού της διάβαζε κατά λάθος τη Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας – πριν ή μετά την επικύρωση της Συνθήκης του Maastricht – θα αναζητούσε μάταια κάποια αναφορά στην αναπηρία ή στα άτομα με αναπηρία. Και φτάνοντας στο Maastricht, αγαπώντας την πόλη και αποφασίζοντας να κάνει αίτηση για δουλειά εδώ, θα διαπίστωνε ότι δεν υπάρχει καμία νομική προστασία για την αναπηρία. (...)

10 χρόνια μετά από την ημέρα της υποστήριξης της διδακτορικής μου διατριβής, στις 6 Δεκεμβρίου 2003, ήμουν ξανά στην Ιταλία – στη Ρώμη μιλώντας στην τελετή λήξης του Ευρωπαϊκού Έτους Ατόμων με Αναπηρία. Η δεκαετία που μεσολάβησε έδειξε την τεράστια μετατόπιση που έγινε στον τρόπο κατανόησης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας σε θέματα αναπηρίας και στην προσέγγιση της πολιτικής για την αναπηρία. Η ταξιδιώτης μας στο αναπηρικό αμαξίδιο διένυσε μεγάλη απόσταση από το Maastricht και, νομίζω, ήταν μία από τους 500 συμμετέχοντες στη Ρώμη. (...) Μίλησα στο κοινό για την Ευρωπαϊκή Οδηγία απαγόρευσης διακρίσεων λόγω αναπηρίας, πως η νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου απαγορεύει τη διάκριση λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης αλλά επίσης και στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, πως η Βελγική ομοσπονδιακή νομοθεσία απαγορεύει τη διάκριση λόγω αναπηρίας όσον αφορά στην πρόσβαση και τη συμμετοχή στις οικονομικές, κοινωνικές, πολιτισμικές και πολιτικές δραστηριότητες, πως η Ισπανική νομοθεσία καταπολέμησης των διακρίσεων απαιτεί οι δημόσιοι χώροι, τα αγαθά και οι υπηρεσίες να είναι προσβάσιμες στα άτομα με αναπηρία, πως στη Σουηδία στο γραφείο του Συνηγόρου του Πολίτη με

Αναπηρία περιλαμβάνεται εθνικό Κέντρο Προσβασιμότητας. Πως εδώ στην Ολλανδία, η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης μπορεί για πρώτη φορά να δέχεται καταγγελίες για διακρίσεις λόγω αναπηρίας. Πως η Ολλανδική νομοθεσία απαιτεί ξεκάθαρα από τους εργοδότες να κάνουν προσβάσιμο το χώρο εργασίας τους έτσι ώστε να μπορεί ένα άτομο με αναπηρία να πάρει τη θέση, ακόμη και αν αυτό σημαίνει επιπλέον κόστος στον εργοδότη. Πως στη Γαλλία και το Βέλγιο η διακριτική συμπεριφορά σε βάρος κάποιου λόγω αναπηρίας είναι εγκληματική παράβαση, και είπα στο κοινό πόση ήταν η επιρροή, άμεση και έμμεση, που είχε η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Κοινότητας σε αυτόν τον τομέα.(...) Εάν οι διοργανωτές μου είχαν δώσει περισσότερο χρόνο, θα έλεγα στο κοινό πως η προηγούμενη δεκαετία είδε την εξέλιξη της πολιτικής για την αναπηρία της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. (...)

Η Ευρωπαϊκή πολιτική για την αναπηρία βασισμένη στο κοινωνικό μοντέλο

Επιτρέψτε μου να ξεκινήσω πληροφορώντας σας για τις εξελίξεις στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990.

Μέχρι το 1996 κάποιος θα μπορούσε να υποστηρίξει ότι η προσέγγιση της Κοινότητας για την αναπηρία βασιζόταν στο ιατρικό μοντέλο της αναπηρίας. Με βάση αυτό το μοντέλο, τα προβλήματα της αναπηρίας είναι αποτέλεσμα της σωματικής ή νοητικής δυσλειτουργίας που έχουν τα άτομα και σε μεγάλο βαθμό δεν σχετίζονται με το περιβάλλον που τα περιβάλλει. Τα άτομα με αναπηρία αναμένεται να προσαρμοστούν στις επικρατούσες νόρμες και στα δεδομένα της κοινωνίας. Όπου αυτό δεν είναι δυνατό, η κοινωνία παρέχει φιλανθρωπική υποστήριξη για τα άτομα εκείνα που δεν είναι σε θέση να υποστηρίξουν τους εαυτούς του μέσω της απασχόλησης. Αυτό το ιατρικό ή φιλανθρωπικό μοντέλο κυριάρχησε στο σχεδιασμό πολιτικής για την αναπηρία στις ευρωπαϊκές χώρες για πολλά χρόνια, αν όχι για αιώνες. Παρείχε τη θεωρητική τεκμηρίωση για πρακτικές όπως η ιδρυματοποίηση και η απομόνωση των ατόμων με αναπηρία. Στον τομέα της απασχόλησης, το μοντέλο οδήγησε επίσης σε μία αποκλειστική εστίαση στην αποκατάσταση και στην επαγγελματική κατάρτιση και στην παροχή επιδομάτων για τα άτομα εκείνα που χαρακτηρίζονται ως ανίκανα προς εργασία.

Αυτό το μοντέλο μπορεί να έρθει σε αντιδιαστολή με το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας. Το κοινωνικό μοντέλο βασίζεται σε ένα κοινωνικό – πολιτικό ορισμό υποστηρίζοντας ότι η ρίζα της αναπηρίας βρίσκεται κυρίως στην αποτυχία του κοινωνικού περιβάλλοντος να προσαρμοστεί στις ανάγκες και τις βλέψεις των ατόμων με αναπηρία και όχι στην ανικανότητα των ατόμων με αναπηρία να προσαρμοστούν στο περιβάλλον. Η διαφωνία εδώ είναι η διάκριση, στο φυσικό και στο κοινωνικό περιβάλλον ταυτόχρονα, οι προκαταλήψεις, ο στιγματισμός, η απομόνωση και η γενική ιστορία της μειονεξίας, την οποία έχουμε φτάσει να συνδέουμε με την αναπηρία – ή που

δε χρειάζεται να συνδέουμε με την αναπηρία -, είναι το βασικό πρόβλημα των ατόμων με αναπηρία. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία προέρχονται από το ανάπηρο περιβάλλον παρά από το ίδιο το άτομο. Αυτό το μοντέλο υπονοεί ότι η κοινωνία έχει την ευθύνη να προσαρμοστεί στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία. Στην πιο ακραία του μορφή, αυτό το μοντέλο υποστηρίζει ότι η αναπηρία στο σύνολό της είναι μία κοινωνική κατασκευή.

Το 1996 η Επιτροπή και το Συμβούλιο έκαναν τα πρώτα βήματα προς την ανάπτυξη μιας σφαιρικής πολιτικής για την αναπηρία και αναγνώρισαν το κοινωνικό μοντέλο για την αναπηρία.

Τον Ιούλιο του 1996 η Επιτροπή υιοθέτησε μία Ανακοίνωση για την Ισότητα των Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρία. Αυτή ήταν η πρώτη ολοκληρωμένη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Κοινότητας που παρήχθη από την Επιτροπή. Εμπνεύστηκε από τους Πρότυπους Κανόνες για την Εξίσωση των Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρία του Ο.Η.Ε.. Το κείμενο της Επιτροπής βασίστηκε φανερά στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας και ως τέτοιο αποτέλεσε βασικό βήμα στη σκέψη της Επιτροπής. Σκοπός του ήταν να δώσει «μία ανανεωμένη ώθηση προς τη δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας». Η Ανακοίνωση εκτιμήθηκε βαθύτατα εκείνη την περίοδο από τα άτομα με αναπηρία.

Το Δεκέμβριο του ίδιου έτους, το Συμβούλιο ενέκρινε Ψήφισμα για την Ισότητα των Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρία. Επίσης, σε αυτό το κείμενο το Συμβούλιο επαναβεβαίωσε τη δέσμευση του στις βασικές αρχές και αξίες των Προτύπων Κανόνων του Ο.Η.Ε. και στις αρχές της εξίσωσης των ευκαιριών και την εξάλειψη των αρνητικών διακρίσεων στη βάση της αναπηρίας. Το Ψήφισμα καλούσε τα Κράτη – Μέλη, την Επιτροπή και τις άλλες αρχές της Κοινότητας να λάβουν δράση για την επίτευξη των στόχων αυτών. Ως Ανακοίνωση της Επιτροπής, δεν ήταν δεσμευτικό κείμενο.

Παρά το περιορισμένο νομικό status, αυτά τα δύο κείμενα ήταν άκρως σημαντικά. Χάραξαν την πορεία για τη μετέπειτα εξέλιξη της πολιτικής και δημιούργησαν το πλαίσιο μέσα στο οποίο οι φορείς της Κοινότητας θα μπορούσαν να ανταποκριθούν στις νέες δυνατότητες που ανοίχτηκαν από τη Συνθήκη Amsterdam το 1999.

Δημιουργία του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία

Η δεύτερη σημαντική εξέλιξη συνέβηκε επίσης τη δεκαετία του 1990. Τα πρώιμα Προγράμματα Δράσης σωστά επικρίθηκαν για την αποτυχία τους να συμπεριλάβουν τα άτομα με αναπηρία. Στις αρχές της δεκαετίας του 1990, η προσέγγιση είχε αλλάξει και τα προγράμματα δράσης έδωσαν μεγάλη έμφαση στη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία σε όλες τις δράσεις. Το τελευταίο πρόγραμμα δράσης, το Helios II, δημιούργησε ένα σώμα

αντιπροσωπευτικών ΜΚΟ. Αυτό ήταν το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία, το οποίο αποτελούνταν από 24 Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις επιλεγμένες από την Επιτροπή. Το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία ανέπτυξε ένα υψηλό προφίλ κατά τη διάρκεια των τεσσάρων ετών του προγράμματος Helios II. Μετά την λήξη του προγράμματος στο τέλος του 1996 το Φόρουμ συνέχισε να λαμβάνει ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις και έγινε ένα ανεξάρτητο σώμα, με δικό του εκλεγμένο Διοικητικό Συμβούλιο και δικό του καταστατικό. Το ανεξάρτητο Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία έχει την εντολή για το ξεκίνημα αγώνα σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Είναι ιδιαίτερα ενεργό στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, και αγωνίστηκε δυνατά και με επιτυχία για τη διοργάνωση του Διακυβερνητικού Συνεδρίου του Amsterdam και για το επόμενο Διακυβερνητικό Συνέδριο. Το Φόρουμ συνεργάζεται με την Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, τους άλλους θεσμούς της Κοινότητας καθώς και με το Συμβούλιο της Ευρώπης. Έδωσε φωνή στα άτομα με αναπηρία στην Ευρώπη.

Άρθρο 13 της Συνθήκης του Amsterdam και η πρώτη αναφορά στην αναπηρία

Από νομική σκοπιά, η βασική αλλαγή στην πολιτική για την αναπηρία ήρθε με τη Συνθήκη του Amsterdam. Εκείνη η Συνθήκη, για πρώτη φορά συμπεριέλαβε αναφορά στην αναπηρία. Η πρώτη σημαντική αναφορά συνέβηκε στο περιεχόμενο του άρθρου για τη μη – διάκριση γενικά, το οποίο υπάρχει ακόμη στο Άρθρο 13 στην υπάρχουσα Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Αυτό το Άρθρο παρέχει στην Κοινότητα τη δυνατότητα να λάβει δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Η Κοινότητα έχει τη δυνατότητα να λάβει τέτοιου είδους δράση, που μπορεί να περιλαμβάνει και την υιοθέτηση δεσμευτικής νομοθεσίας, σε όλους τους τομείς.

Οι φορείς της Κοινότητας ανταποκρίθηκαν γρήγορα σε αυτήν τη νέα δύναμη και μέχρι το τέλος του 2000 είχαν υιοθετηθεί δύο Οδηγίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Η δεύτερη από αυτές, η Οδηγία στον τομέα της απασχόλησης, απαγορεύει τη διάκριση στον τομέα της απασχόλησης για διάφορους λόγους, συμπεριλαμβανομένης και της αναπηρίας. Ο ορισμός της διάκρισης λόγω αναπηρίας περιλαμβάνει την άμεση και έμμεση διάκριση, όπως επίσης την παρενόχληση και τα είδη διακριτικής συμπεριφοράς, και ως τέτοια η διάκριση απαγορεύεται σε ένα ευρύ φάσμα απασχόλησης και σχετικών τομέων κατάρτισης. Ωστόσο, το πιο ενδιαφέρον σημείο από τη σκοπιά της αναπηρίας, είναι το Άρθρο 5 της Οδηγίας που απαιτεί να γίνει εύλογη προσαρμογή για τα άτομα με αναπηρία.

Το περιεχόμενο της εύλογης προσαρμογής

Πριν τη βαθύτερη αναζήτηση του περιεχομένου της εύλογης προσαρμογής, θα ήθελα να αναφερθώ σε κάτι σχετικά με τη φύση της διάκρισης λόγω αναπηρίας. Υπάρχουν πάνω από 1.600.000 άτομα με σωματικές και διανοητικές αναπηρίες που ζουν στην Ολλανδία. Όπως και οι συμπολίτες τους με αναπηρία σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση, αντιμετωπίζουν υψηλά ποσοστά αποκλεισμού. Στην Ολλανδία τα παιδιά με μέτριες ή βαριές αναπηρίες πηγαίνουν σε σχολεία χαμηλής ποιότητας σε σχέση με τους συνομήλικούς τους χωρίς αναπηρία, μόνο το 38% των ενηλίκων με αναπηρία που βρίσκονται σε παραγωγική ηλικία είναι σε αμειβόμενες θέσεις εργασίας σε σχέση με το 61% του γενικού πληθυσμού και κατά μέσο όρο οι ενήλικοι με σοβαρές σωματικές αναπηρίες έχουν ακαθάριστο προσωπικό ετήσιο εισόδημα το οποίο είναι περισσότερο από 3.000 ευρώ χαμηλότερο από το εισόδημα των ατόμων χωρίς αναπηρία. 23% των ατόμων με βαριές σωματικές αναπηρίες υποφέρουν από κοινωνική στέρηση, και τα άτομα με αναπηρία συμμετέχουν λιγότερο στον αθλητισμό και επισκέπτονται λιγότερο συχνά πολιτιστικά και ψυχαγωγικά προγράμματα σε σχέση με τα άτομα χωρίς αναπηρία. Πηγή των πληροφοριών αυτών είναι η έκθεση του 2002 του Sociaal en Cultureel Planbureau in The Hague.

Ποιος είναι ο λόγος που συμβαίνει αυτό;

Σύμφωνα με την Έκθεση αυτή τα άτομα με αναπηρία αισθάνονται ότι οι προσβάσιμες υποδομές και η παρακολούθηση των μαθημάτων βάσει των ικανοτήτων τους είναι βασικοί παράγοντες για τη συμμετοχή τους στο εκπαιδευτικό σύστημα. Ωστόσο, όταν ρωτήθηκαν γιατί έχουν αποτύχει να ολοκληρώσουν την εκπαίδευσή τους, υποστήριξαν ότι ο λόγος ήταν ο δικός τους σωματικός περιορισμός. Παρόμοια, ενώ τα άτομα με αναπηρία αναφέρονται στη φτωχή προσβασιμότητα των κτιρίων και στα προβλήματα των μεταφορών, η πλειοψηφία αυτών βλέπουν την υγεία τους ως το βασικό εμπόδιο για τη συμμετοχή στις ψυχαγωγικές δραστηριότητες.

Οι γυναίκες, οι εθνικές μειονότητες, οι ομοφυλόφιλοι θα μπορούσαν να δουν τη θέση στην οποία βρίσκονται, δυσανάλογα αποκλεισμένοι από την απασχόληση, την εκπαίδευση, το δημόσιο σύστημα μεταφοράς και τις ψυχαγωγικές δραστηριότητες, ως κάτι άλλο πέρα από διάκριση; Είναι φανερό πως δε θα μπορούσαν – ωστόσο πολλά άτομα με αναπηρία δεν θεωρούν ότι η κοινωνία είναι οργανωμένη με τέτοιο τρόπο που λειτουργεί διακριτικά σε βάρος τους. Η κοινωνία αποκλείει και λειτουργεί διακριτικά σε βάρος των ατόμων με αναπηρία και ταυτόχρονα με κάποιο τρόπο καταφέρνει να τους πείσει ότι είναι δικό τους λάθος. Το κοινωνικό μοντέλο έχει να διανύσει πολύ δρόμο ακόμη μέχρι να γίνει ευρέως αποδεκτό – ακόμη και από πολλά άτομα με αναπηρία.

Επιστρέφουμε στο θέμα της εύλογης προσαρμογής, που βασίζεται στο κοινωνικό μοντέλο και αξίζει επιπλέον διερεύνησης. Το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας αναγνωρίζει ότι η αλληλεπίδραση μεταξύ αναπηρίας και κοινωνίας

μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να αποκαλυφθεί η αδυναμία του ατόμου με αναπηρία, και στόχος κάθε εύλογης προσαρμογής είναι η εξάλειψη ή ο περιορισμός των αδυναμιών που προκύπτουν από αυτή την αλληλεπίδραση.

Στον τομέα της απασχόλησης, η αλληλεπίδραση μεταξύ της αναπηρίας του ατόμου, όπως είναι η τύφλωση ή η αδυναμία κίνησης ενός χεριού, και του φυσικού και κοινωνικού περιβάλλοντος κάποιες φορές μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την αδυναμία εκτέλεσης μιας λειτουργίας ή μιας δουλειάς με το συμβατικό τρόπο. Σκεφθείτε την περίπτωση ενός τυφλού δακτυλογράφου που δεν μπορεί να χρησιμοποιήσει το συμβατικό υπολογιστή και πληκτρολόγιο. Η αναπηρία συνδέεται με καθετί που μπορεί να οδηγήσει ένα άτομο να αντιμετωπίζει εμπόδια, τα οποία το αποκλείουν από το όφελος μιας ευκαιρίας για απασχόληση που είναι διαθέσιμη στους άλλους που δεν έχουν αναπηρία. Η νομοθεσία κατά των διακρίσεων, όπως η ευρωπαϊκή Οδηγία στον τομέα της απασχόλησης, παραδοσιακά στηρίζεται στην ιδέα ότι το προστατευόμενο χαρακτηριστικό, όπως η φυλή ή το φύλο ή η αναπηρία, σπάνια σχετίζεται με την απόφαση πρόσληψης και μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπως σε αυτήν του εύλογα απαιτούμενου επαγγελματικού προσόντος επιτρέπεται η άνιση μεταχείριση. Το προστατευόμενο χαρακτηριστικό δεν πρέπει όμως να αγνοείται – η φυλή ή το φύλο ή η αναπηρία του υποψήφιου ατόμου δεν πρέπει να παίζει κανένα ρόλο, θετικό ή αρνητικό, στην απόφαση πρόσληψης ή μη του / της υποψήφιου στη θέση εργασίας. Όμως όταν το χαρακτηριστικό της αναπηρίας αγνοείται, όπως με την έλλειψη εύλογης προσαρμογής, μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα το άτομο με αναπηρία να μην έχει ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση.

Συνεπώς, η απαίτηση για εύλογη προσαρμογή εμποδίζει τον εργοδότη να αρνηθεί σε ένα άτομο με αναπηρία μια ευκαιρία απασχόλησης και ταυτόχρονα να μην λάβει υπόψη του την αναπηρία, ενώ λαμβάνοντας την υπόψη του – όσον αφορά στα καθήκοντα και στην προσβασιμότητα του εργασιακού περιβάλλοντος – δίνει τη δυνατότητα στο άτομο με αναπηρία να μπορέσει να εκτελέσει το έργο του. Από τους εργοδότες ζητείται να αναγνωρίσουν την αναπηρία και να προβούν σε όποιες αλλαγές μπορούν να κάνουν στο εργασιακό περιβάλλον, προκειμένου να επιτραπεί στο άτομο με αναπηρία να εκτελέσει τα εργασιακά του καθήκοντα. Στην περίπτωση του τυφλού δακτυλογράφου, η εγκατάσταση μετατροπέα Braille στον υπολογιστή θα ήταν γενικά επαρκής.

Τέτοια ζητήματα συχνά προκύπτουν κατά τη διαδικασία της πρόσληψης. Η απαίτηση για εύλογη προσαρμογή συνεπάγεται ότι όταν συγκρίνεται ένας υποψήφιος για τη θέση με αναπηρία και ένας υποψήφιος χωρίς αναπηρία, ο εργοδότης συγκρίνει τις αναμενόμενες ικανότητες των δύο υποψηφίων με δεδομένο ότι έχουν γίνει οι εύλογες προσαρμογές. Ουσιαστικά, όταν κάνει τη σύγκριση, ο εργοδότης δεν λαμβάνει υπόψη του ότι ίσως το κόστος για να απασχολήσει ένα άτομο με αναπηρία είναι μεγαλύτερο εξαιτίας της ανάγκης για εύλογη προσαρμογή. Μόνο όταν πάει να κάνει την προσαρμογή, θα

υπολογίσει αυτό που η Οδηγία περιγράφει ως «δυσανάλογο κόστος», το οποίο ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί να αναλάβει και να μην κάνει τις απαραίτητες τροποποιήσεις. Αυτή είναι η μόνη αποδεκτή δικαιολογία για άρνηση της απαιτούμενης προσαρμογής και το «δυσανάλογο κόστος» εκτιμάται γενικά με όρους οικονομικών συνεπειών για την υλοποίηση της προσαρμογής.

Στο γραπτό κείμενο μου αναφέρομαι στις συνέπειες, σε εθνικό επίπεδο, της απαίτησης αυτής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να κάνει υποχρεωτική την εύλογη προσαρμογή για τα άτομα με αναπηρία. Εδώ αρκεί να αναφέρω ότι ως αποτέλεσμα του Άρθρου 5 της Οδηγίας που έχει ενσωματωθεί στη νομοθεσία της Ολλανδίας μέσω του *Wet Gelijke Behandeling op grond van Handicap of Chronische Ziekte*, το Πανεπιστήμιο μας ανέλαβε την υποχρέωση αυτή τόσο για το προσωπικό όσο και για τους φοιτητές με αναπηρία.

Η αναπηρική κοινότητα υποδέχτηκε με ιδιαίτερη χαρά την Οδηγία, και ελπίζει ότι θα οδηγήσει σε μείωση του ποσοστού διάκρισης σε βάρος των ατόμων με αναπηρία. Ωστόσο, το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία και τα μέλη του έχουν υποστηρίξει ότι η Οδηγία για την Απασχόληση πρέπει να συμπληρωθεί με μια πιο γενική Οδηγία, η οποία θα απαγορεύει τις διακρίσεις σε όλους τους τομείς, όπως στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες. Τέτοιου είδους Οδηγίες υπάρχουν ήδη για διακρίσεις λόγω φυλής και εθνικής καταγωγής και για διακρίσεις λόγω φύλου. Το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία έχει ετοιμάσει ένα προσχέδιο Οδηγίας, το οποίο θα ήθελε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή να το χρησιμοποιήσει ως βάση για την πρότασή της. Όμως η Επιτροπή έχει ξεκαθαρίσει ότι η συγκεκριμένη χρονική στιγμή δεν είναι η κατάλληλη για μια τέτοια πρόταση.

Ένταξη της διάστασης της αναπηρίας στην ευρωπαϊκή πολιτική

Μολονότι η Οδηγία για την Απασχόληση είναι η πιο σημαντική νομική εξέλιξη των τελευταίων ετών, εντούτοις τα θεσμικά όργανα της Κοινότητας έχουν κάνει επίσης βήματα προς την ανάπτυξη μιας πολιτικής για την αναπηρία, λαμβάνοντας υπ' όψιν την αρχή του *mainstreaming*.

Η Επιτροπή πρώτη δεσμεύτηκε να εντάξει η ίδια τα θέματα αναπηρίας στους γενικούς τομείς της πολιτικής της Κοινότητας στην Ανακοίνωσή της το 1996, και η δέσμευσή της αυτή έχει επαναληφθεί και σε πολλά άλλα μεταγενέστερα κείμενα πολιτικής της.

Ένα ενδιαφέρον παράδειγμα επιτυχούς ένταξης της αναπηρίας έχουμε στο τομέα της πολιτικής για τις μεταφορές. Με Οδηγία του 2001 όλα τα καινούργια λεωφορεία και τα πούλμαν πρέπει να σχεδιάζονται και να κατασκευάζονται με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι προσβάσιμα στους επιβάτες με μειωμένη

κινητικότητα. Η αξίωση για προσβασιμότητα περιλαμβάνει την υποχρεωτική τοποθέτηση ραμπών ή ανελκυστήρων σε όλα τα αστικά λεωφορεία, θέσεις προτεραιότητας στα άτομα με μειωμένη κινητικότητα, προβλεπόμενη περιοχή για του χρήστες αναπηρικού αμαξιδίου, χώρος για σκύλο – οδηγό στο όχημα, και αντίθεση χρωμάτων για τη διευκόλυνση των ατόμων με προβλήματα όρασης. Παρά τις απαιτήσεις αυτές, ο κύριος σκοπός αυτής της Οδηγίας δεν είναι η διασφάλιση προσβασιμότητας για τα άτομα με αναπηρία στα αστικά λεωφορεία αλλά η διασφάλιση της ασφάλειας όλων των επιβατών.

Άλλα παραδείγματα της ένταξης της διάστασης της αναπηρίας στις μεταφορές μπορούμε να βρούμε στη μάλλον χωρίς έμπνευση ονομαζόμενη Οδηγία για τη δια-επιχειρησιακότητα του δια – ευρωπαϊκού μετρό και του δια – ευρωπαϊκού συμβατικού σιδηροδρομικού δικτύου. Αυτές οι οδηγίες, και οι σχετικές τεχνικές εξειδικεύσεις, απαιτούν, και από τις υποδομές των σιδηροδρομικών σταθμών και από τα βαγόνια των τρένων, να είναι προσβάσιμα στους επιβάτες με αναπηρία. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν εύκολη πρόσβαση στους σιδηροδρομικούς σταθμούς και σε όλες τις διευκολύνσεις μέσα στο σταθμό, καθώς επίσης να έχουν πρόσβαση στα τρένα που σημαίνει προσβάσιμες τουαλέτες, χώρος για άτομα σε αναπηρικό αμαξίδιο, και επαρκώς φαρδιές πόρτες. Και πάλι σκοπός αυτών των οδηγιών δεν είναι η διασφάλιση της προσβασιμότητας για τα άτομα με αναπηρία, αλλά η ύπαρξη τεχνικών εξειδικεύσεων για τη δια-επιχειρησιακότητα των τρένων σε όλη την Ευρώπη.

Πέρα από την ένταξη προϋποθέσεων σε γενικές οδηγίες όπως αυτές, το Συμβούλιο των Υπουργών έχει υιοθετήσει μία σειρά μη – δεσμευτικών εργαλείων που αναφέρονται στην ανάγκη ένταξης των θεμάτων αναπηρίας σε επιμέρους τομείς. Αυτά τα μη – δεσμευτικά εργαλεία, τα οποία παίρνουν τη μορφή Αποφάσεων ή Ανακοινώσεων, καλούν τα Κράτη – Μέλη, την Επιτροπή και σε κάποιες περιπτώσεις και τρίτα μέρη όπως τους Κοινωνικούς Εταίρους να λάβουν δράση για τη βελτίωση των συνθηκών ζωής των ατόμων με αναπηρία με ποικίλους τρόπους. Τέτοιες πρωτοβουλίες έχουν γίνει σε τομείς όπως η απασχόληση και η κοινωνική ένταξη, ο πολιτισμός, η εκπαίδευση, η Κοινωνία της Γνώσης και ελεύθερη εμποδίων κοινωνία.

Επιστρέφουμε στην ταξιδιώτη μας με αναπηρία. Τώρα έχει φτάσει στη Νίκαια όπου η Συνθήκη, που πρόσφατα τέθηκε σε ισχύ, υπογράφηκε. Διασκέδασε το ταξίδι της στο νέο προσβάσιμο βαγόνι και βρήκε τη μελέτη της για την Ευρωπαϊκή Συνθήκη και τη σχετική νομοθεσία να είναι πιο ικανοποιητική από ότι ήταν στο ταξίδι της προς το Maastricht. Ανακάλυψε ότι στη Νίκαια δεν έγιναν σημαντικές αλλαγές στη Συνθήκη. Ωστόσο, το ταξίδι της δεν ήταν μάταιο, στη Νίκαια είδε την υιοθέτηση του Ευρωπαϊκού Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Ο Χάρτης βασίζεται στο δικαίωμα για ανθρώπινη αξιοπρέπεια και αν και είναι ένα μη – δεσμευτικό κείμενο, πρέπει ωστόσο να είναι σεβαστό από τα Κράτη – Μέλη και τα Ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα. Επιπλέον, το νέο Σύνταγμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο δεν έχει τεθεί ακόμη σε εφαρμογή, ενσωματώνει το Χάρτη.

Ο Ευρωπαϊκός Χάρτης Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Στο Χάρτη μπορούν να βρεθούν δύο σαφείς αναφορές στην αναπηρία. Πρώτον, το Άρθρο 21 απαγορεύει κάθε είδους διάκριση για οποιοδήποτε λόγο, συμπεριλαμβανομένης της αναπηρίας και γενετικών χαρακτηριστικών. Το πεδίο δράσης αυτού του Άρθρου εκτείνεται πέρα από την απασχόληση, παρόλο που ο νόμιμος αντίκτυπός του είναι σημαντικά διαφορετικός και σημαντικά μικρότερος με όρους παροχής εύλογων δικαιωμάτων, σε σχέση με την Ευρωπαϊκή Οδηγία για την Απασχόληση. Αυτό δε θα αλλάξει εάν και όταν το νέο Σύνταγμα τεθεί σε εφαρμογή.

Το Άρθρο 26 του Χάρτη αναφέρεται ρητά στα άτομα με αναπηρία. Βάσει αυτού του Άρθρου η Ένωση πρέπει να αναγνωρίζει και να σέβεται τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία για οφέλη από μέτρα που διασφαλίζουν την αυτονομία τους, την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή στη ζωή της κοινότητας. Αυτοί είναι γενικοί στόχοι, και κάποιος θα μπορούσε να υποστηρίξει ότι πλέον οι πολιτικές της Ένωσης πρέπει να υπηρετούν τους στόχους αυτούς.

Επίσης, ο Χάρτης περιλαμβάνει ένα αριθμό άλλων διατάξεων, που πιθανότατα είναι εξαιρετικού ενδιαφέροντος. Αυτές αναφέρονται στην ιατρική θεραπεία, σε πρακτικές ευγονικής, και στο δικαίωμα στην εκπαίδευση, σε παροχές κοινωνικής ασφάλειας και σε κοινωνικές υπηρεσίες.

Προβληματισμένη από τον Χάρτη της Νίκαιας, η ταξιδιώτης μας στο αναπηρικό αμαξίδιο σχεδιάζει τώρα το επόμενο ταξίδι της. Ο προορισμός της είναι ξανά η Ρώμη, όπου τελικά επιτεύχθηκε η συμφωνία για το νέο Σύνταγμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης τον περασμένο Οκτώβρη. Όπως ήδη αναφέρθηκε, το Σύνταγμα δεν έχει τεθεί ακόμη σε ισχύ – ωστόσο η ταξιδιώτης μας μελετάει το οδηγό της Ευρωπαϊκής Ένωσης για να ανακαλύψει τι αλλαγές θα πρέπει να υπολογίζει ότι θα γίνουν στο μέλλον.

Το νέο Σύνταγμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Υπάρχουν τέσσερα κυρίως σημεία του Συντάγματος, τα οποία σχετίζονται με την αναπηρία: αξίες και στόχοι της Ένωσης, θεμελιώδη δικαιώματα, οι εξουσίες της Ένωσης, και αρχή του mainstreaming.

Το νέο Σύνταγμα ξεκινά στην εισαγωγή του με τις αξίες και τους στόχους της Ένωσης. Ισότητα και μη διάκριση είναι κεντρικές αξίες στις δράσεις της Ένωσης και σ' αυτό το Μέρος περιλαμβάνεται εκτεταμένη αναφορά στους στόχους της Ένωσης. Βάσει αυτών των στόχων, τα Ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα θα πρέπει να προσδιορίσουν τις βασικές τους προτεραιότητες για την ευρωπαϊκή νομοθεσία και πολιτική συμπεριλαμβανομένης της

καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού και των διακρίσεων. Σε αυτό το Μέρος δε γίνεται καμία σαφής αναφορά στην αναπηρία.

Μια δεύτερη κατηγορία διατάξεων μπορεί να εντοπιστεί στο Χάρτη. Όπως ήδη αναφέραμε, ο Χάρτης έχει ενσωματωθεί μέσα στο Σύνταγμα και θα γίνει νομικά δεσμευτικό κείμενο όταν το Σύνταγμα επικυρωθεί. Αν και ξεκάθαρα ο Χάρτης περιλαμβάνει μία σειρά σχετικών όρων, πρέπει να έχουμε στο μυαλό ότι καλύπτει μόνο ένα περιορισμένο αριθμό περιπτώσεων. Απευθύνεται κυρίως σε δράσεις των Ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων και των Κρατών – Μελών, αλλά «μόνο όταν εφαρμόζουν ευρωπαϊκή νομοθεσία». Όμως υπάρχουν πολλές βασικές δράσεις, οι οποίες παραμένουν κατά κύριο λόγο στη δικαιοδοσία της εθνικής νομοθεσίας και στις οποίες ο Χάρτης είναι απίθανο να εφαρμοστεί.

Τρίτον, οι υπάρχουσες αρμοδιότητες της Ένωσης για την αντιμετώπιση των διακρίσεων σε βάρος των ατόμων με αναπηρία που βρίσκεται στο Άρθρο 13 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας παραμένει στο Σύνταγμα. Δυστυχώς όμως, το ζήτημα της μη – διάκρισης παραμένει ένας τομέας για τον οποίο απαιτείται η ομοφωνία του Συμβουλίου για την υιοθέτηση μέτρων.

Τέλος, η δέσμευση για ένταξη της διάστασης της αναπηρίας υποστηρίζεται στο Μέρος 3 του Συντάγματος, στο οποίο αναφέρεται ότι:
«Προσδιορίζοντας και εφαρμόζοντας πολιτικές και δράσεις...η Ένωση θα πρέπει να στοχεύει στην καταπολέμηση των διακρίσεων» λόγω αναπηρίας, μεταξύ άλλων.

Προς το μέλλον

Η Οδηγία για την Απασχόληση επιτρέπει στα άτομα που νιώθουν ότι έχουν πέσει θύματα διάκρισης λόγω αναπηρίας να προσφύγουν για τη συμπεριφορά των εργοδοτών τους στα δικαστήρια. Η Οδηγία, επίσης, επιτρέπει στις ΜΚΟ και τα εργατικά συνδικάτα να υποστηρίξουν καταγγελίες στα δικαστήρια. Ωστόσο, από την Οδηγία δεν προβλέπεται καμία ανεξάρτητη αρχή παρακολούθησης, και δεν παρέχεται καμία επιπλέον υποστήριξη για αυτούς που προσφεύγουν στη δικαιοσύνη.

Το σύστημα που έχει εγκαθιδρύσει η Οδηγία, έχει ενισχύσει αρκετά το μηχανισμό ατομικών προσφυγών. Όμως τα θύματα διακρίσεων αντιμετωπίζουν μία σειρά εμποδίων, περιλαμβανομένων του οικονομικού και του συναισθηματικού κόστους. Ως συνέπεια έχουμε, πολλά θύματα να μην προσφεύγουν στη δικαιοσύνη, και όταν το κάνουν να είναι πολύ δύσκολο για αυτά να αποδείξουν ότι έχουν πραγματικά υποστεί διάκριση. Αυτό το γεγονός σημαίνει ότι αν και η υιοθέτηση της Οδηγίας για την Απασχόληση και η ενσωμάτωσή της στην εθνική νομοθεσία είναι πολύ σημαντικές, και στέλνουν ένα σημαντικό μήνυμα σχετικά με τη μη αποδοχή διακριτικής συμπεριφοράς

λόγω αναπηρίας, η αποτελεσματικότητά τους θα περιοριστεί. Αυτός ο περιορισμός επιτείνεται από το γεγονός ότι η Οδηγία περιορίζεται μόνο στον τομέα της απασχόλησης και πολλά Κράτη – Μέλη, όπως η Ολλανδία, έχουν κάνει τα ελάχιστα απαραίτητα βήματα για να ενσωματώσουν την Οδηγία, και δεν έχουν προβεί σε καμία ενέργεια για προστασία από διάκριση πέρα του τομέα της απασχόλησης. Τώρα περνάω στο πιθανό νομικό αντίκτυπο της Οδηγίας στο μέλλον και στην ανάγκη για επιπλέον μέτρα.

Τα επόμενα χρόνια θα δούμε έναν αριθμό προδικαστικών παραπομπών στο Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, που θα απαιτούν ερμηνεία των βασικών διατάξεων της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για την Απασχόληση. Ελπίζω ότι δεν θα δούμε αποσπασματικές παραπομπές όπου το Δικαστήριο θα καλείται να ορίσει εάν συγκεκριμένες ιατρικές καταστάσεις θα έπρεπε να έχουν ως αποτέλεσμα την ταξινόμηση ενός ατόμου ως άτομο με αναπηρία ή όχι και συνεπώς εάν δικαιούται να χρησιμοποιήσει την εθνική νομοθεσία καταπολέμησης των διακρίσεων ή όχι. Έχουμε δει και Βρετανικά και Αμερικάνικα δικαστήρια να αντιμετωπίζουν τέτοια θέματα και σ' ένα μεγάλο αριθμό αιτούντων δεν τους δόθηκε ούτε καν η δυνατότητα να υποστηρίξουν ότι είναι θύματα διακρίσεων, γιατί τα δικαστήρια αρνήθηκαν ότι αυτοί είναι ανάπηροι. Τέτοιου είδους αποφάσεις θα είναι μία αρνητική εξέλιξη και δε θα συμβάλλει στη διασφάλιση των στόχων της Οδηγίας.

Επίσης, προβλέπω ότι θα δούμε παραπομπές στο Δικαστήριο που θα αναζητούν επεξήγηση όσον αφορά στην απαίτηση για εύλογη προσαρμογή. Ελπίζω ότι το δικαστήριο θα είναι σε θέση να ανταποκριθεί με ευαισθησία σε αυτές τις παραπομπές και επίσης σε θέση να κατανοήσει το ρόλο που η εύλογη προσαρμογή παίζει στη νομοθεσία καταπολέμησης των διακρίσεων και εξίσωσης των ευκαιριών.

Κοιτώντας προς το μέλλον φαντάζομαι ότι, παρά τη σημερινή απαίτηση για ομοφωνία βάσει του Άρθρου 13 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και την απροθυμία της Επιτροπής να προχωρήσει σε μια Οδηγία καταπολέμησης διακρίσεων λόγω αναπηρίας, θα δούμε την υιοθέτηση μιας Οδηγίας σχεδιασμένης για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στον τομέα της πρόσβασης στα αγαθά και τις υπηρεσίες. Ένας αυξανόμενος αριθμός Κρατών – Μελών έχει ήδη τέτοιου είδους νομοθεσία, και συνεπώς η Ευρωπαϊκή Ένωση δε θα μπορέσει να συνεχίσει να αδρανεί σε αυτόν τον τομέα για πολύ καιρό ακόμη.

Σε ένα πιο θεμελιώδη επίπεδο, ένας αυξανόμενος αριθμός πανεπιστημιακών και σχολιαστών αμφισβητούν την παρούσα προσέγγιση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και ζητούν μια μετάβαση σε αυτό που ονομάζεται «τέταρτη γενεά» δικαιωμάτων ισότητας». Τέτοιου είδους δικαιώματα δε βασίζονται σε μια περιορισμένη απαγόρευση των διακρίσεων, που επιβάλλεται από ατομικό δικαστικό αγώνα, αλλά επικεντρώνονται στη σημασία ανάπτυξης δομικών

πολιτικών για την προώθηση της ισότητας και την εξάλειψη ανισοτήτων που βιώνουν κάποιες ομάδες πληθυσμού.

Το αίτημα για ανάπτυξη θετικών υποχρεώσεων για την προώθηση της ισότητας εμπνεύστηκε από τις εξελίξεις σε χώρες όπως οι Η.Π.Α., ο Καναδάς, και η περιοχή της Βόρειας Ιρλανδίας. Οι θετικές υποχρεώσεις πέραν από την εντολή για μη διακριτική συμπεριφορά και για δυνατότητα θετικής δράσης, και επιβάλλουν υποχρεώσεις στους εργοδότες και πιθανότατα και σε άλλους διανομείς κοινωνικών αγαθών για την προώθηση της ισότητας και της αξιοπρέπειας. Αυτή η υποχρέωση δεν κατευθύνεται από ατομικές προσφυγές ούτε περιορίζεται σε άτομα που έχουν διακριτική συμπεριφορά. Αντίθετα, η υπόθεση είναι ότι, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η δομική φύση των διακρίσεων και των μειονεκτημάτων, όλοι οι εργοδότες θα έπρεπε να υποχρεωθούν να λάβουν δράση για την προώθηση της ισότητας. Η πηγή αυτής της υποχρέωσης εντοπίζεται στην πραγματική εκτίμηση ότι αυτοί που μπορούν να αναλάβουν υποχρεωτική δράση – οι εργοδότες στην περίπτωση των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης – θα έπρεπε να υποχρεώνονται να το πράξουν. Η επιβολή επομένως της υποχρέωσης δε βασίζεται στην απόδοση σφάλματος, και δρα προληπτικά και όχι κατασταλτικά.

Τέτοιες υποχρεώσεις συχνά περιέχουν κάποιο είδος (αυτό-) παρακολούθησης στο χώρο εργασίας, στην ανάπτυξη σχεδίου ισότητας στην απασχόληση, και στην λήψη διορθωτικής δράσης όπου η παρακολούθηση αυτή ανέδειξε μια υπό – εκπροσώπηση των γυναικών ή της μειονότητας. Όπου, παρά την ύπαρξη τέτοιου είδους πρακτικών, η παρακολούθηση αποκαλύπτει μια υπό – εκπροσώπηση της ειδικής ομάδας στο χώρο εργασίας, οι εργοδότες μπορούν να υποχρεωθούν να υιοθετήσουν θετική δράση στοχευμένη στην συγκεκριμένη ομάδα. Συνήθως κάποιο είδος εξωτερικού ελέγχου και παρακολούθησης θα απαιτηθεί προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι εργοδότες συμμορφώνονται με αυτές τις υποχρεώσεις, παράλληλα με μια σειρά κατευθυντήριων γραμμών προκειμένου να βοηθηθούν οι εργοδότες να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους.

Οι θετικές υποχρεώσεις για την προώθηση της ισότητας μπορούν επίσης να επιβληθούν μέσω ενός προγράμματος συμβατικής συμμόρφωσης ή ενός προγράμματος ισότητας στην απασχόληση όπου επιχειρήσεις που συμβάλλονται με Δημόσιες Αρχές ή που συμμετέχουν με προσφορές, υποχρεούνται να λαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα για την προώθηση της ισότητας. Επιπρόσθετα στην αποδοχή των προσφορών, παρόμοιες δεσμεύσεις θα μπορούσαν να περιλαμβάνονται στις αιτήσεις, ή στις χορηγίες, στις επιδοτήσεις, στις εγκρίσεις και στα franchises. Αυτές οι δεσμεύσεις μπορούν κατά τον ίδιο τρόπο να είναι αντικείμενο (αυτό) παρακολούθησης και αναφοράς, και ενός συστήματος συμμόρφωσης και εφαρμογής που να το διαχειρίζεται μία ανεξάρτητη αρχή, η οποία να μπορεί

τελικά να καταγγέλλει τις δημόσιες συμβάσεις ή να αφαιρεί τις δημόσιες επιδοτήσεις.

Τέλος, οι θετικές υποχρεώσεις θα μπορούν να προωθήσουν τη συμμετοχή και την κοινωνική ένταξη. Αυτό δεν καλύπτει μόνο τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, αλλά σε όλους τους τομείς κοινωνικής και οικονομικής ζωής, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής στο σχεδιασμό των αποφάσεων. Η συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία, και άλλων αποκλεισμένων ομάδων, θα αυξήσει τις αλλαγές σε πολιτικές ικανοποιώντας ένα σύνολο στόχων καθώς επίσης ικανοποιώντας τις δημοκρατικές επιταγές. Η ένταξη της διάστασης της αναπηρία στις γενικές πολιτικές είναι ένα στοιχείο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την επίτευξη αυτού του στόχου, αλλά η πλήρη συμμετοχή απλώνεται πιο πέρα από αυτό.

Αυτό το θέμα είναι φανερό ότι δε σχετίζεται μόνο με τα άτομα με αναπηρία, αλλά με όλα τα άτομα ή τις ομάδες που καλύπτονται από το Κοινοτικό δίκαιο για την ισότητα. Επανεξετάζοντας το Κοινοτικό δίκαιο για την ισότητα, οδηγούμαστε σε μια μετακίνηση προς της «τέταρτης γενιάς» δικαιώματα που μπορούν να προσφέρουν την υπόσχεση ουσιαστικών αλλαγών στον τρόπο που οι εργοδότες και τα άλλα μέρη αντιμετωπίζουν την αναπηρία και παρέχουν την ευκαιρία για περισσότερα πλεονεκτήματα από την περιορισμένη προσέγγιση καταπολέμησης των διακρίσεων.

Τέλος, σε διεθνές επίπεδο η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία είναι αυτή τη στιγμή υπό διαπραγμάτευση. Αυτή η Σύμβαση, όταν υιοθετηθεί, θα έχει την ίδια αξία με τη Σύμβαση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων σε βάρος των Γυναικών και με τη Σύμβαση για την Εξάλειψη των Φυλετικών Διακρίσεων. Τα Κράτη – Μέλη και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχουν αναμειχθεί στη διαπραγμάτευση της Σύμβασης, καθώς και το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία. Ο χρόνος θα δείξει τον αντίκτυπο μιας τέτοιας Σύμβασης μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Φτάνοντας στο τέλος της ομιλίας μου, είναι η κατάλληλη στιγμή να πω κάτι για την Έδρα που το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία δημιούργησε σε Πανεπιστημιακή Σχολή. Αυτή είναι η πρώτη Έδρα Δικαίου της Αναπηρίας στην Ολλανδία και μάλιστα, από όσο γνωρίζω, η πρώτη τέτοια Έδρα σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ελπίδα μου είναι ότι η Έδρα θα λειτουργήσει ως εστία για πολλές δραστηριότητες στον τομέα του Ευρωπαϊκού και του συγκριτικού δικαίου για την αναπηρία, και αυτό θα βοηθήσει να φέρει κοντά, σε πιο τακτά διαστήματα από ότι συμβαίνει τώρα, τη μικρή αλλά συνεχώς αυξανόμενη ομάδα των πανεπιστημιακών και των εκπαιδευόμενων που δουλεύουν ήδη σε αυτόν τον τομέα. Ελπίδα μου είναι ότι οι δραστηριότητες που θα λάβουν χώρα θα έχουν μέγιστο ενδιαφέρον και για την ακαδημαϊκή κοινότητα και για τα μέλη της αναπηρικής κοινότητας. (...)

III.2. Η Ευρωπαϊκή Οδηγία για την Απασχόληση – Η Ευρωπαϊκή Νομοθεσία Απαγόρευσης των Διακρίσεων λόγω αναπηρίας

Της Δρ. Lisa Waddington, Καθηγήτρια της Ευρωπαϊκής Νομοθεσίας για την Απασχόληση, Πανεπιστημίου του Maastricht

1. Άρθρο 13 και η υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Νομοθεσίας για τη μη - διάκριση

Ως αποτέλεσμα της Συνθήκης του Amsterdam, η οποία τέθηκε σε εφαρμογή το 1999, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα απέκτησε την αρμοδιότητα να αναλάβει δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας και των διακρίσεων για άλλους λόγους. Αυτή η αρμοδιότητα περιλαμβανόταν στο Άρθρο 13 της νέας Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό το Άρθρο, το οποίο ισχύει ακόμη, προβλέπει:

Με την επιφύλαξη των λοιπών διατάξεων αυτής της Συνθήκης και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που απονέμονται από αυτήν στην Κοινότητα, το Συμβούλιο, δρώντας ομόφωνα επί προτάσεως της Επιτροπής και κατόπιν διαβουλεύσεως με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, μπορεί να λάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, εθνικής ή φυλετικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Αυτό το Άρθρο δεν απονέμει κανένα νομικό δικαίωμα σε πρόσωπα, αλλά επιτρέπει στην Κοινότητα να υιοθετήσει νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Το 2000 η Κοινότητα υιοθέτησε δύο νέα νομοθετήματα καταπολέμησης των διακρίσεων. Το πρώτο εργαλείο που υιοθετήθηκε αφορούσε τη διάκριση λόγω φυλής ή εθνικής καταγωγής, και απαγόρευε τη διάκριση σε πολλούς τομείς. Το δεύτερο εργαλείο απαγόρευε τη διάκριση στον τομέα της απασχόλησης λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού.

Και τα δύο νομοθετήματα ήταν «Οδηγίες». Οι Οδηγίες είναι μια ειδική μορφή ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Οι Οδηγίες θέτουν γενικούς στόχους, και τα Κράτη – Μέλη υποχρεώνονται να λάβουν κατάλληλη δράση για την επίτευξη αυτών των στόχων. Συνήθως τα Κράτη – Μέλη το πράττουν αυτό υιοθετώντας ή τροποποιώντας εθνική νομοθεσία. Οι Οδηγίες είναι δεσμευτικές – γιατί τα

Κράτη – Μέλη υποχρεώνονται να επιτύχουν τους στόχους που θέτουν οι Οδηγίες. Ωστόσο, κάθε Κράτος - Μέλος μπορεί να επιλέξει τα καλύτερα μέσα για την επίτευξη αυτών των στόχων, που σημαίνει ότι κάθε εθνική νομοθεσία θα είναι διαφορετική. Οι Οδηγίες θέτουν κάποια ελάχιστα standards, αλλά τα Κράτη – Μέλη μπορούν να θέσουν κάποια υψηλότερα standards ή να παρέχουν υψηλότερο επίπεδο προστασίας.

2. Η Οδηγία στον τομέα της Απασχόλησης

Αυτή η Οδηγία σχεδιάστηκε για την απαγόρευση των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης λόγω αναπηρίας, όπως επίσης και για κάποιους άλλους λόγους. Βασικές διατάξεις-κλειδιά της Οδηγίας θα συζητηθούν παρακάτω. Οι γενικές διατάξεις είναι αυτές που αφορούν τη διάκριση λόγω αναπηρίας, καθώς και τις άλλες μορφές διάκρισης που καλύπτει η Οδηγία, όπως ο γενετήσιος προσανατολισμός ή η διάκριση λόγω θρησκείας. Οι ειδικές διατάξεις, οι οποίες αφορούν μόνο τη διάκριση λόγω αναπηρίας, περιλαμβανομένης της απαίτησης για εύλογες προσαρμογές, θα συζητηθούν στην επόμενη ενότητα.

A. Τι σημαίνει διάκριση; Τι είδους δράση απαγορεύεται; (Άρθρο 2 της Οδηγίας)

Τέσσερα είδη διάκρισης απαγορεύονται:

Άμεση Διάκριση

Άμεση διάκριση συμβαίνει όταν υπάρχει άμεση και προφανής σχέση μεταξύ της αρνητικής αντιμετώπισης, π.χ. η άρνηση κάποιου να προσλάβει, και της αναπηρίας. Ένα παράδειγμα μπορεί να είναι όταν ένας εργοδότης καλεί κάποιους για συνέντευξη χωρίς να γνωρίζει ότι έχουν αναπηρία, αλλά στη συνέχεια κατά τη διάρκεια της συνέντευξης τους λέει ότι δε θα πάρουν τη δουλειά επειδή έχουν αναπηρία.

Έμμεση διάκριση

Έμμεση διάκριση συμβαίνει όταν ένας φαινομενικά ουδέτερος όρος ή μία πρακτική θέτει σε μειονεκτική θέση ένα άτομο με αναπηρία περισσότερο από ότι ένα άτομο χωρίς αναπηρία, και ο όρος αυτός ή η πρακτική δεν μπορεί να δικαιολογηθεί. Ο όρος ή η πρακτική είναι «ουδέτερη» γιατί δεν κάνει καμία ειδική αναφορά σε καμιά κατηγορία αναπηρίας.

Ένα παράδειγμα ουδέτερου όρου είναι η απαίτηση όλοι οι εργαζόμενοι να έχουν δίπλωμα οδήγησης. Αυτός ο ουδέτερος όρος είναι γεγονός ότι θα θέσει σε μειονεκτική θέση κάποια άτομα με αναπηρία, π.χ. άτομα με τυφλότητα και άτομα με επιληψία, περισσότερο από ότι κάποια άτομα χωρίς αναπηρία. Τα άτομα με τυφλότητα και τα άτομα με επιληψία (που δεν μπορεί να ελεγχθεί) δεν μπορούν να αποκτήσουν ποτέ δίπλωμα οδήγησης και συνεπώς δε θα μπορέσουν ποτέ να ικανοποιήσουν αυτόν τον όρο. Τα άτομα χωρίς αναπηρία έχουν τουλάχιστον τη δυνατότητα να μάθουν να οδηγούν – και αν δεν το πετύχουν δε θα οφείλεται σε κάποια αναπηρία.

Εάν η απαίτηση όλοι οι εργαζόμενοι να έχουν δίπλωμα οδήγησης δεν μπορεί να δικαιολογηθεί, π.χ. γιατί πραγματικά δε χρειάζεται όλοι οι εργαζόμενοι να οδηγούν για τη δουλειά τους, ή γιατί θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν ταξί ή άλλα είδη μεταφοράς, τότε θα θεωρηθεί ως έμμεση διάκριση σε βάρος των ατόμων με τυφλότητα και των ατόμων με επιληψία. Αυτό το είδος της διάκρισης, η οποία συνήθως είναι ακούσια και αποτέλεσμα επιπολαιότητας παρά αποτέλεσμα αρνητικών συναισθημάτων προς τα άτομα με αναπηρία, είναι πολύ συνηθισμένη.

Παρενόχληση

Παρενόχληση συμβαίνει όταν τα άτομα ενοχλούνται ή αποκλείονται ή αντιμετωπίζονται άσχημα εξαιτίας της αναπηρίας τους. Παρενόχληση συμβαίνει όταν παρατηρείται ανεπιθύμητη συμπεριφορά προς το άτομο λόγω της αναπηρίας του με σκοπό ή έχει ως αποτέλεσμα την καταπάτηση της αξιοπρέπειας του ατόμου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή ενοχλητικού περιβάλλοντος. Συχνά οι συνάδελφοι είναι αυτοί που ευθύνονται για την παρενόχληση.

Οδηγία για διακριτική συμπεριφορά

Αυτή η περίπτωση συμβαίνει, για παράδειγμα, όταν ένας εργοδότης λέει στα άτομα που θα κάνουν τη συνέντευξη και θα επιλέξουν τους νέους εργαζομένους να μην επιλέξουν άτομα με αναπηρία. Το άτομο που λαμβάνει τέτοια οδηγία, από το νόμο δεν επιτρέπεται να κάνει διάκριση και είναι επίσης παράνομος και αυτός που δίνει την εντολή.

B. Μπορεί ποτέ η διάκριση να είναι δικαιολογημένη;

Άμεση Διάκριση

Σε κάποιες περιορισμένες καταστάσεις, ενέργειες που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως άμεση διάκριση, επιτρέπονται:

i. Επαγγελματικές απαιτήσεις (Άρθρο 4)

Η διαφορετική μεταχείριση επιτρέπεται όταν βασίζεται σε αυτό που ονομάζεται «επαγγελματικές απαιτήσεις» για τη θέση εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι όταν ένα άτομο πρέπει να έχει μία συγκεκριμένη αναπηρία προκειμένου να εκτελέσει το έργο του π.χ. να δώσει συμβουλές και να υποστηρίξει άλλα άτομα με την ίδια αναπηρία, τότε δε θα είναι διάκριση ο αποκλεισμός άλλων ατόμων που δεν έχουν αυτή την αναπηρία. Παρομοίως, όταν για κάποια θέση εργασίας απαιτείται το άτομο να έχει κάποιες σωματικές και διανοητικές ικανότητες, δε θα είναι διάκριση η απόρριψη ατόμων που δεν έχουν αυτές τις ικανότητες εξαιτίας της αναπηρίας τους. Αυτή η εξαίρεση ερμηνεύεται πολύ αυστηρά, με την έννοια ότι θα είναι πολύ δύσκολο να αποδειχθεί ότι μια δουλειά μπορεί να γίνει μόνο από έναν ανάπηρο ή ότι μπορεί να γίνει μόνο από μη-ανάπηρο.

ii. Θετική Δράση

Η θετική δράση θα συζητηθεί εκτενώς παρακάτω. Ωστόσο, τα μέτρα θετικής δράσης από τα οποία οφελούνται τα άτομα με αναπηρία δε θα χαρακτηριστούν ως διάκριση σε βάρος των ατόμων χωρίς αναπηρία.

Έμμεση Διάκριση

Είναι πολύ πιο εύκολο να δικαιολογηθεί η έμμεση διάκριση από ότι η άμεση διάκριση. Μία ανοιχτή δικαιολόγηση υπάρχει για την έμμεση διάκριση. Ένα μέτρο που θα συνιστούσε έμμεση διάκριση θα επιτρέπεται αν δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν εύλογο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι κατάλληλα και απαραίτητα. Ουσιαστικά, αυτό σημαίνει ότι αν υπάρχει μια εύλογη αιτία για την εφαρμογή μιας «ουδέτερης» διάταξης, καμία έμμεση διάκριση δεν θα υφίσταται. Ωστόσο, τα Δικαστήρια δύσκολα δέχονται ότι υφίσταται τέτοια εύλογη αιτία.

Ένα παράδειγμα μέτρου το οποίο θα ήταν έμμεση διάκριση, αλλά δικαιολογημένη, είναι η απαίτηση οι οδηγοί λεωφορείων να έχουν δίπλωμα οδήγησης. Όπως εξηγήσαμε παραπάνω, η απαίτηση ο εργαζόμενος να έχει δίπλωμα οδήγησης έμμεσα σημαίνει διάκριση σε βάρος κάποιων ατόμων με αναπηρία. Ωστόσο, για κάποιες θέσεις εργασίας που η οδήγηση είναι πράγματι απαραίτητη, είναι επιτρεπτό να τίθεται τέτοιο κριτήριο, ακόμη και αν αποκλείει κάποια άτομα με αναπηρία.

Γ. Σε ποια πεδία απαγορεύεται η διάκριση; (Άρθρο 3)

Η Οδηγία απαγορεύει τη διάκριση μόνο στον τομέα της απασχόλησης. Η απασχόληση ορίζεται με ευρύτητα για να καλύψει την πρόσβαση, την επιλογή, την πρόσληψη και την προαγωγή, τις συνθήκες εργασίας συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών, την επαγγελματική

κατάρτιση συμπεριλαμβανομένης της περαιτέρω πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και τη συμμετοχή σε οργανώσεις εργαζομένων όπως τα εργατικά σωματεία. Η Οδηγία δεν καλύπτει τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Δ. Τι λέει η Οδηγία για τη θετική δράση; (Άρθρο 7)

Η Οδηγία επιτρέπει στα Κράτη – Μέλη να υιοθετήσουν μέτρα θετικής δράσης. Πρόκειται για μέτρα τα οποία προχωρούν πέρα από την απλή απαγόρευση των διακρίσεων και δίνουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα στις ομάδες που μειονεκτούν π.χ. πρόσθετες δυνατότητες για κατάρτιση, εξασφάλιση σε υποψηφίους με προσόντα τη δυνατότητα συνέντευξης για μια θέση εργασίας, βελτίωση των συνθηκών πρόσβασης στην απασχόληση. Επιπλέον, η Οδηγία επιτρέπει πρόσθετα θετικά μέτρα δράσης, σε σχέση με τις άλλες ομάδες που καλύπτει, για τα άτομα με αναπηρία. Αυτό αναλύεται στην επόμενη ενότητα.

Ωστόσο, είναι αξιοσημείωτο ότι η Οδηγία μόνο επιτρέπει στα Κράτη – Μέλη να υιοθετήσουν θετικά μέτρα δράσης για τα άτομα με αναπηρία. Η Οδηγία όμως δεν απαιτεί κάτι τέτοιο, και εξαρτάται από τα Κράτη – Μέλη να αποφασίσουν τα ίδια για την υιοθέτηση θετικών μέτρων δράσης, και αν ναι, τι είδους μέτρα θα υιοθετήσουν.

Ε. Πώς μπορούν τα άτομα να εφαρμόσουν τον νόμο; Ποια ένδικα βοηθήματα είναι διαθέσιμα για αυτά;

Η Οδηγία προσφέρει έναν αριθμό νομικών δυνατοτήτων στα άτομα που είναι θύματα διακρίσεων.

i. Προσφυγή σε δικαστήρια και δυνατότητα των αναπηρικών ΜΚΟ και των εργατικών συνδικάτων να κινήσουν δικαστικές διαδικασίες για την τήρηση του νόμου (Άρθρο 9)

Η Οδηγία ορίζει ότι άτομα που κρίνουν ότι έχουν πέσει θύματα διακρίσεων πρέπει να είναι σε θέση να κινήσουν δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες για την τήρηση της νομοθεσίας. Επίσης, η Οδηγία επιτρέπει στις οργανώσεις που έχουν «έννομο συμφέρον» να κινήσουν δικαστικές διαδικασίες σε συνεργασία με το θύμα. Οι ΜΚΟ και τα εργατικά συνδικάτα θα μπορούσαν σχεδόν με βεβαιότητα να νομιμοποιηθούν ως τέτοιες. Αυτή είναι μια νέα εξέλιξη στα περισσότερα Κράτη – Μέλη, και προσφέρει στις ΜΚΟ την δυνατότητα να υποστηρίξουν δοκιμαστικές προσφυγές.

ii. Απόδειξη διάκρισης (Άρθρο 10)

Στις περισσότερες δικαστικές διαφορές εξαρτάται από τον προσφεύγοντα να αποδείξει ότι το άλλο άτομο παραβίασε το νόμο. Ωστόσο, συχνά είναι πολύ δύσκολο να αποδείξεις ότι ένα άλλο πρόσωπο έχει προβεί σε διάκριση σε

βάρος σου. Γι' αυτό η Οδηγία ορίζει ότι το φερόμενο ως θύμα δεν υποχρεούται να αποδείξει πλήρως τη διάκριση που έλαβε χώρα. Αντίθετα το φερόμενο ως θύμα πρέπει να προσάγει επαρκείς ενδείξεις προκειμένου το δικαστήριο να «πιθανολογήσει» ότι έχει συμβεί διάκριση. Όταν η πιθανολόγηση θεμελιωθεί, ο εργοδότης στη συνέχεια θα πρέπει να αποδείξει ότι δε συνέβη καμία διάκριση. Εάν ο εργοδότης δεν μπορεί να το κάνει αυτό, το δικαστήριο συμπεραίνει ότι το θύμα έχει υποστεί διάκριση και τιμωρεί τον εργοδότη.

iii. Αντίμετρα (Άρθρο 11)

Αντίμετρα έχουμε όταν ένας εργοδότης τιμωρεί το άτομο το οποίο υποστηρίζει ότι έχει πέσει θύμα διάκρισης λόγω αναπηρίας. Η Οδηγία ορίζει ότι είναι παράνομο να τιμωρείς ένα άτομο σε αυτές τις περιπτώσεις.

iv. Διάδοση της πληροφορίας και προώθηση του κοινωνικού διαλόγου με τις ΜΚΟ (Άρθρο 12)

Η Οδηγία ζητά από τα Κράτη – Μέλη να διαδώσουν την πληροφορία για την νομοθεσία καταπολέμησης των διακρίσεων. Αυτή η πληροφορία πρέπει να κατευθύνεται προς τους εργοδότες και τα εν δυνάμει θύματα διακρίσεων.

Επιπλέον, η Οδηγία ζητά από τα Κράτη – Μέλη να ξεκινήσουν διάλογο με τους Κοινωνικούς Εταίρους (π.χ. εκπρόσωποι εργοδοτών και εργαζομένων) και ενθαρρύνει το διάλογο με τις ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

v. Υποχρεώσεις των Κρατών – Μελών και τιμωρία των εργοδοτών που προβαίνουν σε διακρίσεις (Άρθρα 15 και 17)

Η Οδηγία απαιτεί από τα Κράτη – Μέλη να καταργήσουν κάθε νομοθετική, κανονιστική ή διοικητική πράξη που παράγει διάκριση. Επίσης, τα Κράτη – Μέλη πρέπει σε τακτά χρονικά διαστήματα να ενημερώνουν την Επιτροπή.

Τα Κράτη – Μέλη πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα άτομα που κρίθηκαν ένοχα θα τιμωρηθούν. Οι ποινές πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες και αποτρεπτικές. Αυτό σημαίνει ότι η ποινή πρέπει να είναι πραγματική και σημαντική.

3. Απαιτήσεις από Κράτη – Μέλη

Τα Κράτη – Μέλη πρέπει να υιοθετήσουν εθνική νομοθεσία για την απαγόρευση της διάκρισης λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης. Αυτή η νομοθεσία πρέπει να συνάδει με όλες τις απαιτήσεις που παρουσιάσαμε παραπάνω. Στην περίπτωση που ένα Κράτος – Μέλος έχει ήδη νομοθεσία καταπολέμησης των διακρίσεων, πρέπει να ελέγξει εάν η νομοθεσία περιλαμβάνει όλα όσα η Οδηγία απαιτεί. Εάν όχι, η νομοθεσία πρέπει επίσης να αλλάξει.

Η Οδηγία όριζε ότι τα 15 «παλαιά» Κράτη – Μέλη έπρεπε να υιοθετήσουν νομοθεσία καταπολέμησης των διακρίσεων μέχρι το Δεκέμβριο του 2003 και ότι τα 10 «νέα» Κράτη Μέλη έπρεπε να έχουν τέτοια νομοθεσία μέχρι το Μάιο του 2004 που θα εντάσσονταν στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, η Οδηγία καθορίζει ότι τα Κράτη – Μέλη θα μπορούσαν να ζητήσουν μία επιπλέον περίοδο, μέχρι το Δεκέμβριο του 2006, αν είναι απαραίτητο, για να υιοθετήσουν νομοθεσία καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω αναπηρίας (αυτή η επιπλέον περίοδος δεν ήταν δυνατή στην περίπτωση της διάκρισης λόγω θρησκείας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, που καλύπτονται επίσης από την Οδηγία). Σύμφωνα με μια δημοσίευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τέσσερα Κράτη – Μέλη έχουν ζητήσει παράταση σχετικά με την αναπηρία (Δανία και το Ηνωμένο Βασίλειο 1 χρόνο, Γαλλία και Σουηδία 3 χρόνια).

Εάν ένα Κράτος – Μέλος δεν υιοθετήσει επαρκή νομοθεσία καταπολέμησης των διακρίσεων μέχρι την καθορισμένη προθεσμία, υπάρχουν μια σειρά από πιθανότητες. Πρώτον, το Κράτος – Μέλος να παραπεμφθεί στο δικαστήριο (Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στο Λουξεμβούργο) από την Επιτροπή. Αυτό θα φέρει σε δύσκολη θέση το Κράτος, και συνεπώς τα περισσότερα Κράτη θα συμμορφωθούν με την ευρωπαϊκή νομοθεσία. Η Επιτροπή έχει ήδη ξεκινήσει νομική δράση σε βάρος 6 από τα «παλαιά» Κράτη – Μέλη όσον αφορά τις οδηγίες μη - διάκρισης (ωστόσο, δεν σχετίζονται με την αναπηρία όλες αυτές οι νομικές δράσεις). Η Επιτροπή έχει πει ότι θα είναι πολύ δραστήρια στον έλεγχο του κατά πόσο τα Κράτη - Μέλη υιοθετούν την κατάλληλη νομοθεσία καταπολέμησης των διακρίσεων, και θα λάβει νομική δράση εάν είναι απαραίτητο.

Εν τω μεταξύ, τι συμβαίνει στα άτομα τα οποία ζημιώνονται επειδή δεν υπάρχει εθνική νομοθεσία καταπολέμησης των διακρίσεων για να τους προστατεύσει;

Η ευρωπαϊκή νομοθεσία είναι υπέρτερη. Αυτό σημαίνει ότι είναι σε υψηλότερο επίπεδο από ότι όλα τα είδη εθνικής νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένων ακόμη και των εθνικών συνταγμάτων. Κατά συνέπεια όλα τα εθνικά δικαστήρια σε όλα τα Κράτη – Μέλη πρέπει να εφαρμόζουν την ευρωπαϊκή νομοθεσία ως υπέρτερη της εθνικής. Όπου υπάρχει σύγκρουση μεταξύ ευρωπαϊκής και εθνικής νομοθεσίας, τα εθνικά δικαστήρια πρέπει να εφαρμόσουν την ευρωπαϊκή νομοθεσία. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι όταν ένα άτομο προσφεύγει στο δικαστήριο για μια περίπτωση διάκρισης λόγω αναπηρίας βάσει της εθνικής νομοθεσίας (η οποία δεν συνάδει πλήρως με την Οδηγία), το εθνικό δικαστήριο πρέπει να ερμηνεύσει την εθνική νομοθεσία σύμφωνα με την Οδηγία. Συνεπώς, ακόμη και αν η εθνική νομοθεσία δεν κάνει τίποτα από όσα η Οδηγία απαιτεί, το δικαστήριο πρέπει να δράσει όπως ορίζει η Οδηγία.

Παρόλα αυτά, δεν είναι σε θέση όλα τα θύματα διάκρισης να κάνουν προσφυγή. Μερικές φορές δεν υπάρχει καμία εθνική νομοθεσία η οποία θα

μπορούσε να αποτελέσει τη βάση για τον ισχυρισμό και την οποία το δικαστήριο θα μπορούσε να ερμηνεύσει. Σε αυτήν την περίπτωση το θύμα της διάκρισης λόγω αναπηρίας δεν μπορεί να προσφύγει δικαστικά εναντίον του εργοδότη που είχε διακριτική συμπεριφορά σε βάρος του. Το θύμα θα ζημιωθεί. Το θύμα μπορεί όμως να προσφύγει εναντίον της χώρας του (π.χ. της εθνικής κυβέρνησης). Το θύμα μπορεί να απαιτήσει οικονομική αποζημίωση από τη χώρα του, η οποία απέτυχε να συμμορφωθεί με την ευρωπαϊκή νομοθεσία, με αποτέλεσμα το θύμα να ζημιωθεί. Όλα τα εθνικά δικαστήρια, σε τέτοιες περιπτώσεις, πρέπει να επιδικάσουν αποζημίωση.

III.3. Η Ευρωπαϊκή Οδηγία στον τομέα της απασχόλησης από τη σκοπιά της αναπηρίας: Εύλογη Προσαρμογής και Θετική Δράση

Της Δρ. Lisa Waddington, Καθηγήτρια Ευρωπαϊκής Νομοθεσίας για την Αναπηρία, Πανεπιστήμιο του of Maastricht

Στην προηγούμενη ενότητα παρουσιάστηκαν οι γενικές ή οι κοινές διατάξεις της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για την Απασχόληση. Οι διατάξεις αυτές εφαρμόζονται σε όλες τις προστατευόμενες κατηγορίες που αναφέρονται στην Οδηγία. Επιπλέον όμως η Οδηγία περιέχει διατάξεις , οι οποίες στοχεύουν ειδικά στην αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας. Αυτές οι ειδικές για την αναπηρία όροι εξετάζονται σε αυτήν την ενότητα.

1. Η Απαίτηση Εύλογης Προσαρμογής για τα Άτομα με Αναπηρία (Άρθρο 5)

Τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια, τα οποία δεν οφείλονται σε άμεση ή έμμεση διάκριση ή σε παρενόχληση. Για παράδειγμα, έχουμε ένα άτομο που χρησιμοποιεί αναπηρικό αμαξίδιο, στο οποίο επιτρέπεται να κάνει αίτηση για μια θέση εργασίας, καλείται για συνέντευξη και ο συνεντευκτής είναι πρόθυμος να δώσει στο άτομο αυτό μια δίκαιη ευκαιρία στη συνέντευξη – ωστόσο, εάν στο κτίριο, στο οποίο θα γίνει η συνέντευξη, υπάρχουν σκαλοπάτια στην είσοδό του και δεν υπάρχει καμία βοήθεια, τότε το άτομο δεν θα είναι σε θέση να συμμετάσχει στη συνέντευξη. Τα σκαλοπάτια είναι το εμπόδιο.

Προκειμένου να αντιμετωπιστούν τέτοιου είδους εμπόδια, τα οποία συχνά αλλά όχι πάντα, είναι φυσικά εμπόδια, αναπτύχθηκε η έννοια της εύλογης προσαρμογής. Η Οδηγία αναφέρει:

«Για να εξασφαλισθεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι προσώπων με ειδικές ανάγκες, προβλέπονται εύλογες προσαρμογές. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Η επιβάρυνση δεν είναι δυσανάλογη όταν

αντισταθμίζεται επαρκώς με μέτρα λαμβανόμενα στο πλαίσιο της πολιτικής ενός κράτους μέλους υπέρ των ατόμων με ειδικές ανάγκες.»

Αυτό σημαίνει ότι οι εργοδότες πρέπει να εξαλείψουν εμπόδια κάνοντας εύλογες προσαρμογές – στο παράδειγμα που δώσαμε παραπάνω, κατασκευάζοντας ράμπα ή ανελκυστήρα ή διοργανώνοντας τη συνέντευξη σε άλλο προσβάσιμο κτίριο. Άλλοι τρόποι εξάλειψης εμποδίων και εύλογης προσαρμογής είναι:

- προσβάσιμα γραφεία και εξοπλισμός
- αλλαγή του καθιερωμένου ωραρίου εργασίας
- αναδιανομή καθηκόντων
- παροχή πρόσθετης κατάρτισης

Η υποχρέωση εύλογης προσαρμογής δεν είναι ποτέ απεριόριστη – εάν ενδεχόμενη προσαρμογή που θα επέφερε δυσανάλογο κόστος π.χ. είναι πολύ ακριβή ή θέτει σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλεια, οι εργοδότες δεν υποχρεούνται να κάνουν προσαρμογή. Ωστόσο, τις περισσότερες φορές, η εύλογη προσαρμογή είναι φθηνή ή δεν κοστίζει σχεδόν τίποτα. Επίσης, όταν υπάρχουν δημόσιες επιδοτήσεις προς τους εργοδότες για να κάνουν την προσαρμογή, τότε ο εργοδότης δεν μπορεί να υποστηρίξει ότι το κόστος είναι δυσανάλογο.

Η Οδηγία υποχρεώνει μόνο τους εργοδότες να κάνουν εύλογες προσαρμογές. Ωστόσο, σε μερικές εθνικές νομοθεσίες καταπολέμησης των διακρίσεων, υποχρεώνονται και άλλοι να κάνουν εύλογες προσαρμογές, π.χ. αυτοί που παρέχουν υπηρεσίες όπως οι καταστηματαρχές, οι εστιατορές, οι τράπεζες, οι δημόσιες υπηρεσίες.

2. Εύλογη Προσαρμογή και Έμμεση Διάκριση, (Άρθρο 2(2)(β)(ii))

Ένα μέτρο, το οποίο διαφορετικά θα θεωρούνταν ως έμμεση διάκριση (βλ. προηγούμενη ενότητα) σε βάρος του ατόμου με αναπηρία, μπορεί να επιτραπεί, εάν τα δυσμενή αποτελέσματα για ένα συγκεκριμένο άτομο με αναπηρία αρθούν από τον εργοδότη με την εύλογη προσαρμογή. Συνεπώς, ένας εργοδότης μπορεί να συνεχίσει να έχει εμμέσως διακριτική συμπεριφορά κατά των ατόμων με αναπηρία ως ομάδα στον βαθμό που ανάπηρα πρόσωπα (που κάνουν γνωστή την κατάστασή τους στον εργοδότη), μπορούν να επωφεληθούν από μέτρα εύλογης προσαρμογής.

Το φαινόμενο της έμμεσης διάκρισης δεν είναι απαραίτητο ότι θα εξαφανιστεί όταν γίνει η εύλογη προσαρμογή. Κατ' αρχήν, είναι σημαντικό να αντιληφθούμε ότι η έμμεση διάκριση είναι μια έννοια που σχετίζεται με ομάδα (π.χ. το μέτρο θα θέσει σε μειονεκτική θέση την ομάδα των ατόμων με αναπηρία ή μια υποομάδα αυτών), ενώ η εύλογη προσαρμογή είναι ένα εξατομικευμένο μέτρο που στοχεύει σε ένα συγκεκριμένο άτομο με αναπηρία.

Δεύτερον, ακόμη και όταν γίνει η εύλογη προσαρμογή για ένα άτομο, η έμμεση διάκριση δε θα εξαφανιστεί απαραίτητα. Ας πάρουμε για παράδειγμα την περίπτωση ενός κτιρίου με τρεις διαφορετικές εισόδους. Με την εύλογη προσαρμογή, η μία από τις τρεις εισόδους ίσως γίνει προσβάσιμη σε ένα άτομο σε αναπηρικό αμαξίδιο. Το άτομο όμως αυτό δε θα είναι και πάλι σε θέση να χρησιμοποιήσει τις άλλες δύο εισόδους και συνεπώς θα συνεχίσει να βιώνει έμμεση διάκριση. Ωστόσο, τα άτομα με αναπηρία δεν θα μπορούν να ισχυριστούν ότι βιώνουν έμμεση διάκριση, αφού μπορούν να επωφεληθούν από μία εξατομικευμένη εύλογη προσαρμογή.

3. Θετική Δράση, Υγεία, Ασφάλεια και Άτομα με Αναπηρία, (Άρθρο 7)

Όπως σημειώθηκε στην προηγούμενη ενότητα, η Οδηγία επιτρέπει στα Κράτη – Μέλη να πάρουν θετικά μέτρα δράσης για τις προστατευόμενες κατηγορίες που καλύπτει. Επιπλέον, η Οδηγία για την Απασχόληση περιέχει ειδικούς όρους για τα άτομα με αναπηρία. Η Οδηγία αναφέρει:

«Όσον αφορά τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να εισάγουν διατάξεις προστασίας της υγείας και της ασφαλείας στο χώρο εργασίας, ούτε μέτρα που στοχεύουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων με σκοπό τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στον κόσμο της εργασίας.»

Αυτό το μέτρο δεν είναι τελείως ξεκάθαρο τι σημαίνει. Τα Κράτη – Μέλη επιτρέπεται να υιοθετήσουν ειδικούς κανόνες για την προστασία της υγείας και της ασφαλείας των ατόμων με αναπηρία στην εργασία – ωστόσο, αυτοί οι κανόνες μπορεί να είναι επωφελείς για τα άτομα με αναπηρία, μπορεί όμως να είναι τόσο πατερναλιστικοί που να αποκλείουν τα άτομα με αναπηρία από την εργασία ή να τους στερούν το δικαίωμα να αποφασίζουν για τον εαυτό τους εάν θα παίρνουν οποιοδήποτε ρίσκο στην εργασία. Αυτό το μέρος της Οδηγίας μπορεί συνεπώς να δράσει θετικά για τα άτομα με αναπηρία ή να δράσει σε βάρος των ατόμων με αναπηρία. Η Οδηγία επίσης, σε αυτό το Άρθρο, επιτρέπει τα Κράτη – Μέλη να υιοθετήσουν θετικά μέτρα δράσης για την προώθηση της ενσωμάτωσης των ατόμων με αναπηρία στην εργασία.

III.4 Εύλογη ρύθμιση στο Ηνωμένο Βασίλειο

Αποσπάσματα από την δημοσίευση της Επιτροπής για τα Δικαιώματα Αναπήρων του Ηνωμένου Βασιλείου με τίτλο « «Νόμος για τις διακρίσεις λόγω Αναπηρίας 1995 – Κώδικας Πρακτικής – Απασχόληση και Εργασία», 2004, TSO, Λονδίνο.

Ο όρος «εύλογη ρύθμιση (reasonable adjustment) που χρησιμοποιείται στη νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου δεν έχει απαραίτητα την ίδια σημασία με τον όρο «εύλογη προσαρμογή» (reasonable accommodation) , ή ισοδύναμους όρους που χρησιμοποιούνται στη νομοθεσία των άλλων Κρατών Μελών. Βάσει της νομοθεσίας για τις Διακρίσεις λόγω Αναπηρίας του Η.Β., ο εργοδότης υποχρεούται να κάνει ρύθμιση ή προσαρμογή, όταν εύλογα αναμένεται ότι θα το κάνει σε κάθε περίπτωση. Στη νομοθεσία των άλλων Κρατών – Μελών και πιθανότατα στην Οδηγία για την Απασχόληση, ο όρος «εύλογη» μερικές φορές έχει διαφορετική σημασία. Σε αυτές τις δικαιοδοσίες, ο όρος «εύλογη» ίσως αναφέρεται στην «αποτελεσματικότητα» της προσαρμογής. Συνεπώς, σε αυτές τις δικαιοδοσίες η προσαρμογή είναι «εύλογη» εάν επιτρέπει στον εργαζόμενο με αναπηρία να εκτελέσει τη ζητούμενη εργασία. Αν έστω για μια φορά καθιερωθεί ότι μια τέτοιου είδους εύλογη και αποτελεσματική προσαρμογή μπορεί να γίνει, προκύπτει το ζήτημα αν είναι σωστό να υποχρεωθεί ένας εργοδότης να κάνει αυτή την προσαρμογή. Αν η πραγματοποίηση της προσαρμογής συνεπάγεται δυσανάλογο βάρος, τότε ο εργοδότης δε θα υποχρεούται να την κάνει.

Το επόμενο απόσπασμα είναι σημαντικό στο βαθμό που δίνει παραδείγματα διάφορων μορφών προσαρμογών τις οποίες οι εργοδότες υποχρεούνται να κάνουν. Ωστόσο, οι αναγνώστες δε θα έπρεπε να θεωρήσουν ότι ο όρος «εύλογη ρύθμιση» που δίνεται παρακάτω συνδέεται άμεσα με τη νομοθεσία που ισχύει στη χώρα τους.¹

1. Πότε τίθεται θέμα υποχρέωσης του εργοδότη για εύλογη ρύθμιση;

Η υποχρέωση για εύλογη ρύθμιση τίθεται όταν όροι, κριτήρια και πρακτικές που εφαρμόζονται από τον εργοδότη ή εκ μέρους του εργοδότη ή τα φυσικά χαρακτηριστικά των επαγγελματικών χώρων που κατέχει ο ιδιοκτήτης θέτουν ένα άτομο με αναπηρία σε σημαντικά μειονεκτική θέση σε σχέση με ένα άτομο που δεν έχει αναπηρία. Ο εργοδότης πρέπει να κάνει εύλογες κινήσεις που σε κάθε περίπτωση να εμποδίσουν αυτό το μειονέκτημα – με άλλα λόγια ο εργοδότης πρέπει να προβεί σε «εύλογη ρύθμιση». Όταν προκύπτει η υποχρέωση, ο εργοδότης δεν μπορεί να δικαιολογήσει την αποτυχία να προβεί σε εύλογη ρύθμιση.

¹ Σχόλιο που έγινε από την Καθ. Lisa Waddington, Πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Νομοθεσίας για την Αναπηρία, Πανεπιστήμιο του Maastricht, Ολλανδία

Ένας άνδρας με αναπηρία που είναι δυσλεκτικός κάνει αίτηση για εργασία, η οποία αφορά σύνταξη επιστολών. Ο εργοδότης δίνει σε όλους τους υποψήφιους ένα τεστ σχετικά με την ικανότητά τους να συντάσσουν επιστολές. Ο άνδρας μπορεί γενικά να συντάσσει επιστολές αλλά συναντά δυσκολία όταν πρέπει να το κάνει κάτω από συνθήκες πίεσης και εντός μικρής προθεσμίας. Του δόθηκε περισσότερος χρόνος για να κάνει το τεστ. Αυτή η προσαρμογή είναι πιθανά εύλογη για τον εργοδότη που την έκανε.

Η υποχρέωση για εύλογη ρύθμιση επιβάλλεται κατά την εξέταση του υποψηφίου και κατά τη διάρκεια όλων των φάσεων της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης και της απόλυσης. Επίσης, ίσως επιβάλλεται και μετά την λήξη της απασχόλησης. Η υποχρέωση σχετίζεται με όλους τους εργαζόμενους με αναπηρία του εργοδότη και με τον κάθε υποψήφιο με αναπηρία για μια θέση εργασίας. (...)

2. Τι είναι «προβλέψεις, κριτήρια και πρακτικές»;

Οι προβλέψεις, τα κριτήρια και οι πρακτικές περιλαμβάνουν διευθετήσεις, για παράδειγμα σχετικές με τον καθορισμό αυτού στον οποίο θα προσφερθεί η εργασία και όρους, προϋποθέσεις ή διευθετήσεις βάσει των οποίων εργασία, προαγωγή, μια μεταφορά, κατάρτιση ή οποιαδήποτε άλλη παροχή προσφέρεται ή χορηγείται. Η υποχρέωση για εύλογη ρύθμιση επιβάλλεται, για παράδειγμα, στις διαδικασίες επιλογής και συνέντευξης και στους χώρους που χρησιμοποιούνται για αυτές τις διαδικασίες καθώς επίσης και στην προσφορά εργασίας, στις συμβάσεις εργασίας και στις συνθήκες δουλειάς.

Ένα τηλεφωνικό κέντρο κανονικά απασχολεί επόπτες πλήρους απασχόλησης. Μία γυναίκα με δρεπανοκυτταρική αναιμία κάνει αίτηση για τη θέση του επόπτη. Εξαιτίας του πόνου και της κόυρασης λόγω της κατάστασής της, ζητάει να απασχοληθεί στη συγκεκριμένη θέση με μερική απασχόληση. Το τηλεφωνικό κέντρο συμφωνεί. Οι ώρες εργασίας που προσφέρονται υπολογίζονται ως ρύθμιση στην εργασιακή πρακτική. Αυτό πιθανότατα είναι εύλογη ρύθμιση στην εργασιακή πρακτική του τηλεφωνικού κέντρου.

Ένας εργοδότης έχει την πολιτική να διαθέτει θέσεις στάθμευσης αυτοκινήτων μόνο στα διευθυντικά στελέχη. Σε μία γυναίκα, η οποία δεν είναι διευθυντικό στέλεχος αλλά έχει κινητική αναπηρία και χρειάζεται να σταθμεύει κοντά στο γραφείο, της παρέχεται θέση στάθμευσης. Αυτό είναι πιθανότατα εύλογη ρύθμιση στην πολιτική του εργοδότη για τη στάθμευση αυτοκινήτων.

3. Τι είναι «φυσικό χαρακτηριστικό»;

Κάθε χαρακτηριστικό που παρουσιάζεται από το σχεδιασμό ή την κατασκευή του κτιρίου της επιχείρησης του εργοδότη

Κάθε χαρακτηριστικό στην προσέγγιση του κτιρίου της επιχείρησης, εξόδου ή πρόσβασης στο κτίριο

Κάθε εντοιχισμένη κατασκευή, εγκατάσταση, επίπλωση, εξοπλισμός ή υλικά μέσα στο κτίριο της επιχείρησης, και

Κάθε φυσικό στοιχείο ή η ποιότητα της περιοχής στην οποία περιλαμβάνεται το κτίριο της επιχείρησης του εργοδότη.

Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά καλύπτονται, είτε μόνιμα είτε προσωρινά. (...)

Ο σχεδιασμός ενός συγκεκριμένου χώρου εργασίας μπορεί να προκαλέσει δυσκολίες σε κάποιον με προβλήματα ακοής, γιατί το κυρίως γραφείο είναι ανοιχτός και ενιαίος χώρος και έχει σκληρή επίστρωση δαπέδου. Αυτή είναι μία σημαντική αδυναμία που οφείλεται στα φυσικά χαρακτηριστικά του εργασιακού χώρου.

Οι γυάλινες πόρτες στο τέρμα ενός διαδρόμου σε ένα συγκεκριμένο χώρο εργασίας παρουσιάζουν κινδύνους για ένα εργαζόμενο με προβλήματα όρασης. Αυτή είναι μία σημαντική αδυναμία που οφείλεται στα φυσικά χαρακτηριστικά του εργασιακού χώρου.

Στα φυσικά χαρακτηριστικά περιλαμβάνονται σκαλοπάτια, σκάλες, κράσπεδα πεζοδρομίου, εξωτερικές επιφάνειες και δάπεδα, χώροι στάθμευσης, είσοδοι και έξοδοι κτιρίου, (συμπεριλαμβανομένων των εξόδων κινδύνου), εσωτερικές και εξωτερικές πόρτες, πύλες, τουαλέτες και διευκολύνσεις καθαριότητας, φωτισμός, εξαερισμός, ανελκυστήρες και κυλιόμενες σκάλες, επιστρώσεις δαπέδου, πινακίδες, επίπλωση, προσωρινές και μετακινούμενες κατασκευές. Αυτή είναι μία ενδεικτική λίστα.

Τι ρυθμίσεις θα πρέπει ίσως να κάνει ένας εργοδότης όταν κανονίζει ή διεξάγει μία συνέντευξη;

Οι εργοδότες θα πρέπει να σκεφτούν από πριν τη συνέντευξη. Ανάλογα με την περίπτωση, αλλαγές ίσως χρειάζεται να γίνουν στην οργάνωση της συνέντευξης ή στον τρόπο με τον οποίο η συνέντευξη θα γίνει.

Ένας υποψήφιος με κώφωση πληροφορεί το εν δυνάμει εργοδότη του ότι γνωρίζει χειλανάγνωση αλλά θα χρειαστεί να βλέπει το πρόσωπο του συνεντευκτή καθαρά. Η συνεντευκτής διασφαλίζει ότι το πρόσωπό της είναι καλά φωτισμένο, ότι βλέπει το υποψήφιο όταν μιλάει, ότι μιλάει καθαρά και είναι έτοιμη να επαναλάβει τις ερωτήσεις εάν ο υποψήφιος δεν την καταλάβει. Αυτές είναι εύλογες ρυθμίσεις που μπορεί να κάνει ένας εργοδότης.

Ένας εργοδότης κανονίζει με ένα διερμηνέα της αγγλικής νοηματικής γλώσσας να παρευρεθεί στη συνέντευξη με τον κωφό υποψήφιο, ο οποίος χρησιμοποιεί την αγγλική νοηματική γλώσσα για να επικοινωνεί. Επίσης, ο συνεντευκτής δίνει περισσότερο χρόνο για τη συνέντευξη. (Η επικοινωνιακή υποστήριξη για συνεντεύξεις όπως οι διερμηνείς νοηματικής γλώσσας ίσως είναι διαθέσιμες μέσω προγραμμάτων πρόσβασης στην απασχόληση. Αυτές είναι πιθανότατα εύλογες ρυθμίσεις που μπορεί να κάνει ένας εργοδότης.

Ένας εργοδότης πληρώνει τα έξοδα των υποψηφίων που θα έρθουν για συνέντευξη. Ένας υποψήφιος με αναπηρία φέρνει μαζί του στη συνέντευξη το βοηθό του. Ο εργοδότης πληρώνει επίσης και τα έξοδα του βοηθού. Αυτή είναι πιθανότατα μια εύλογη ρύθμιση στην καθιερωμένη πολιτική κάλυψης των εξόδων των υποψηφίων.

Ένας εργοδότης επιτρέπει σε έναν υποψήφιο που έχει μαθησιακή αναπηρία να φέρει μαζί του ένα βοηθό στη συνέντευξη που θα το βοηθά όταν απαντά τις ερωτήσεις οι οποίες δεν αποτελούν μέρος της καθεαυτό αξιολόγησης. Αυτό πιθανότατα μπορεί να είναι εύλογη ρύθμιση κατά τη διαδικασία επιλογής.

Είναι πολύ καλή ιδέα να δίνεται στους υποψηφίους η δυνατότητα να υποδεικνύουν τα σχετικά με την αναπηρία προβλήματα και να μπορούν να προτείνουν ρυθμίσεις που θα τους βοηθήσουν να ξεπεράσουν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης κάθε αδυναμία που προκύπτει από την αναπηρία. Αυτό θα μπορούσε να βοηθήσει τον εργοδότη να αποφύγει διακριτική συμπεριφορά κατά τη συνέντευξη και την αξιολόγηση των αιτήσεων, διευκρινίζοντας εάν απαιτείται οποιαδήποτε εύλογη ρύθμιση. Ωστόσο, ένας εργοδότης δεν μπορεί να συνάγει ότι δεν χρειάζεται να κάνει καμία ρύθμιση επειδή απλώς κανένας υποψήφιος δεν το έχει ζητήσει.

Τα πρακτικά αποτελέσματα των υποχρεώσεων ενός εργοδότη ίσως είναι διαφορετικά εάν το άτομο που έρχεται για συνέντευξη, που προφανώς ο εργοδότης δε γνωρίζει, και που λογικά δε θα μπορούσε να αναμένεται να γνωρίζει, έχει αναπηρία και λόγω των διευθετήσεων βρίσκεται σε πολύ μειονεκτική θέση. Ο εργοδότης, από τη στιγμή που μαθαίνει για την αναπηρία και τη δυσκολία, έχει ίσως ακόμη την υποχρέωση να προβεί σε εύλογες ρυθμίσεις. Ωστόσο, δεν απαιτείται ο εργοδότης να κάνει όσα θα έκανε στην περίπτωση που θα γνώριζε (ή στην περίπτωση που θα έπρεπε να γνωρίζει) εκ των προτέρων για την αναπηρία και τις συνέπειές της.

Η υποψήφια για τη θέση δεν λέει εκ των προτέρων στον εργοδότη ότι χρησιμοποιεί αναπηρικό αμαξίδιο και ο εργοδότης δε γνωρίζει για την αναπηρία της. Φθάνοντας για τη συνέντευξη ανακαλύπτει ότι ο χώρος δεν είναι προσβάσιμος. Αν και δε θα μπορούσε να αναμένεται ο εργοδότης να είχε κάνει τις απαραίτητες αλλαγές εκ των προτέρων, θα ήταν εύλογη ρύθμιση να κάνει τη συνέντευξη σε ένα άλλο προσβάσιμο χώρο, εάν κάποιος ήταν διαθέσιμος, χωρίς μεγάλη αναστάτωση και πολύ κόστος. Εναλλακτικά, ίσως είναι εύλογη προσαρμογή ο επανασχεδιασμός της συνέντευξης, εάν αυτό είναι πρακτικά εφικτό.

(...)

4. Τι γίνεται με τα τεστ ικανότητας και τις άλλα τεστ κατά τη διαδικασία της επιλογής;

Η νομοθεσία δεν απαγορεύει στους εργοδότες να κάνουν τεστ ικανοτήτων ή άλλα τεστ, συμπεριλαμβανομένων και των ψυχολογικών τεστ. Ακόμη και τα πιο συνηθισμένα τεστ

για όλους τους υποψηφίους, είναι πιθανόν να παράγουν διάκριση σε βάρος ενός συγκεκριμένου ατόμου ή να θέτουν σε μειονεκτική θέση αυτούς. Σε αυτές τις περιπτώσεις, ο εργοδότης θα χρειαστεί να αλλάξει τα τεστ – ή τον τρόπο αξιολόγησης των αποτελεσμάτων τους – λαμβάνοντας υπόψη του τον υποψήφιο με αναπηρία. Αυτό όμως δε γίνεται όταν η φύση και το είδος του τεστ είναι απαραίτητα για τον προσδιορισμό στοιχείων βασικών για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Παρακάτω δίνουμε παραδείγματα ρυθμίσεων που ίσως είναι εύλογες:

Παραχώρηση περισσότερου χρόνου σε ένα άτομο με αναπηρία να συμπληρώσει το τεστ

Παραχώρηση άδειας σε ένα άτομο με αναπηρία να έχει βοήθεια από ένα άτομο στην ανάγνωση ή τη γραφή κατά τη διάρκεια του τεστ

Συμφωνία για χαμηλότερη «βάση προβιβασμού» για τα άτομα των οποίων η αναπηρία εμποδίζει την απόδοση σε ένα τέτοιο τεστ.

Η έκταση στην οποία τέτοιου είδους ρυθμίσεις μπορεί να απαιτηθούν εξαρτάται από το πόσο στενή είναι η σχέση μεταξύ του τεστ και της προσφερόμενης θέσης εργασίας και με το ποιες ρυθμίσεις ο εργοδότης ίσως πρέπει να κάνει αν ο υποψήφιος πάρει τη θέση.

Ένας εργοδότης κάνει ένα τεστ επεξεργασίας κειμένου για υποψηφίους για τη θέση διοικητικού υπαλλήλου. Ένα άτομο με repetitive strain injury (RSI) κάνει το τεστ χρησιμοποιώντας ένα πρόγραμμα φωνής, αφού με αυτόν τον τρόπο θα εκτελεί την εργασία εάν επιλεγεί. Το να επιτραπεί σε αυτόν να κάνει το τεστ με αυτόν τον τρόπο είναι πιθανότατα μία εύλογη ρύθμιση που κάνει ο εργοδότης.

Ένας εργοδότης κάνει στους υποψηφίους ένα μικρό προφορικό τεστ. Μία υποψήφια έχει τραυλισμό, αλλά μόνο κάτω από συνθήκες άγχους. Είναι πιθανότατα εύλογη προσαρμογή να επιτραπεί σε αυτήν περισσότερος χρόνος για να ολοκληρώσει το τεστ. Εναλλακτικά, ίσως είναι εύλογη ρύθμιση να της δώσουν το τεστ γραπτά – αν νομίζουν ότι οι άριστες ικανότητες προφορικής επικοινωνίας δεν είναι απαραίτητες για τη συγκεκριμένη θέση και ούτε η αξιολόγηση αυτών των ικανοτήτων ήταν ο σκοπός του τεστ.

Ωστόσο, οι εργοδότες θα πρέπει να γνωρίζουν καλά και να αναζητούν συμβουλές ειδικών για τη διαφώτιση εξατομικευμένων καταστάσεων πριν προβούν σε ρυθμίσεις στα ψυχολογικά τεστ και στα τεστ ικανοτήτων.

5. Πότε ένας εργοδότης μπορεί να κάνει ερωτήσεις σχετικά με την αναπηρία;

(...) Ερωτήσεις σχετικά με την αναπηρία δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται για την παραγωγή διακρίσεων σε βάρος ενός ατόμου με αναπηρία. Ένας εργοδότης μπορεί να κάνει τέτοιες ερωτήσεις μόνο εάν είναι, ή μπορεί να είναι, σχετικές με την ικανότητα του ατόμου να κάνει τη δουλειά – μετά την εύλογη ρύθμιση – εάν αυτή είναι απαραίτητη.

Όταν καλείται ένας υποψήφιος για συνέντευξη, είναι μια καλή πρακτική του εργοδότη να ρωτήσει εάν χρειάζονται κάποιες ρυθμίσεις που θα τον καταστήσουν σε θέση να συμμετέχει πλήρως στη διαδικασία και ποιες ρυθμίσεις μπορεί να είναι αυτές.

Μία αίτηση περιλαμβάνει τη δήλωση «Παρακαλώ ενημερώστε μας εάν χρειάζεστε εύλογες ρυθμίσεις, λόγω αναπηρίας, προκειμένου να είστε σε θέση να συμμετέχετε στη συνέντευξη, η τις οποίες θα θέλατε να λάβουμε υπόψη μας όταν εξετάσουμε την αίτηση υποψηφιότητάς σας. Εύλογες ρυθμίσεις είναι π.χ. η διερμηνεία νοηματικής γλώσσας, η αλλαγή της ώρας της συνέντευξης, ή η διεξαγωγή της συνέντευξης σε προσβάσιμο για εσάς χώρο. Εάν θέλετε να συζητήσετε περισσότερο σχετικά με τις ρυθμίσεις λόγω αναπηρίας, παρακαλώ να επικοινωνήσετε με τον υπεύθυνο Ανθρωπίνων Πόρων». Η δήλωση αυτή δεν παράγει διάκριση.

Επιπλέον, όταν αποφασιστεί η πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία, είναι καλή πρακτική για τον εργοδότη να συζητήσει μαζί του τις εύλογες ρυθμίσεις προτού αρχίσει τη εργασία.

6. Τι ρυθμίσεις θα πρέπει να κάνει ο εργοδότης;

Η νομοθεσία δίνει έναν αριθμό παραδειγμάτων από ρυθμίσεις ή «μέτρα», που οι εργοδότες ίσως πρέπει να λάβουν, εάν είναι εύλογο για αυτούς να υποχρεωθούν να πράξουν. Όλες οι απαραίτητες ρυθμίσεις θα πρέπει να γίνονται έγκαιρα, και επίσης ίσως είναι απαραίτητο για τον εργοδότη να κάνει περισσότερες από μία ρυθμίσεις. Είναι ενδεδειγμένο πριν υλοποιηθεί κάθε προτεινόμενη ρύθμιση να υπάρχει συμφωνία με το άτομο με αναπηρία. (...) Μερικές φορές πρέπει να ληφθούν μέτρα άλλα από αυτά που αναφέρθηκαν εδώ, ή ένα συνδυασμός μέτρων. Ωστόσο, τα μέτρα που περιλαμβάνονται στη νομοθεσία είναι:

Διενέργεια ρυθμίσεων στο κτίριο της επιχείρησης

Ένας εργοδότης κάνει δομικές ή άλλες φυσικές αλλαγές όπως είναι η διεύρυνση του ανοίγματος μιας πόρτας, η κατασκευή μιας ράμπας ή η μετακίνηση επίπλων για ένα χρήστη αναπηρικού αμαξιδίου, η επανατοποθέτηση των διακοπών για τα φώτα, των πόμολων στις πόρτες ή των ραφιών για κάποιον που έχει δυσκολία να τα φτάσει, ή δημιουργία κατάλληλων χρωματικών αντιθέσεων στη διακόσμηση για να βοηθηθούν στην ασφαλή τους μετακίνηση τα άτομα με προβλήματα όρασης.

Ανάθεση κάποιων από τις υποχρεώσεις του ατόμου με αναπηρία σε άλλο άτομο

Ένας εργοδότης αναδιανέμει κάποιες δευτερεύουσες ή και σημαντικές υποχρεώσεις σε κάποιο άλλο εργαζόμενο καθώς το άτομο με αναπηρία έχει δυσκολία να τις εκτελέσει λόγω της αναπηρίας του. Για παράδειγμα, η δουλειά περιλαμβάνει την υποχρέωση ο εργαζόμενος περιστασιακά να ανεβαίνει στην ταράτσα του κτιρίου αλλά ο εργοδότης μεταφέρει αυτήν την υποχρέωση από τον εργαζόμενο του οποίου η αναπηρία συνεπάγεται σοβαρούς ιλίγγους.

Μεταφορά του ατόμου σε μια διαθέσιμη κενή θέση

Ένας εργοδότης θα πρέπει να σκεφτεί εάν υπάρχει κάποια άλλη κατάλληλη θέση για τον εργαζόμενο που απέκτησε αναπηρία (ή του οποίου η αναπηρία χειροτέρευσε) και που καμία εύλογη ρύθμιση δε θα καταστήσει τον εργαζόμενο ικανό να συνεχίσει να εκτελεί τη δουλειά του. Επίσης, για τη νέα θέση χρειάζεται επανεκπαίδευση και εύλογες ρυθμίσεις όπως εξοπλισμός.

Αλλαγή του ωραρίου εργασίας ή εκπαίδευσης του ατόμου

Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει την παραχώρηση άδειας στο άτομο με αναπηρία να έχει ευέλικτο ωράριο, επιτρέποντάς του έτσι να έχει περισσότερα διαλείμματα για να ξεπεράσει την κόπωση που προκύπτει από την αναπηρία του. Επίσης θα μπορούσε να περιλαμβάνει τη δυνατότητα μερικής απασχόλησης ή διαφορετικού ωραρίου εάν αυτό είναι ένα πρόβλημα που σχετίζεται με την αναπηρία. Επίσης, η σταδιακή επιστροφή στην εργασία με βαθμιαία συγκέντρωση ωρών είναι ίσως κατάλληλη σε ορισμένες καταστάσεις.

Ορισμός άλλου χώρου εργασίας ή κατάρτισης για το άτομο

Ένας εργοδότης μεταφέρει το χώρο εργασίας για ένα εργαζόμενο που απέκτησε πρόσφατα αναπηρία (ο οποίος τώρα χρησιμοποιεί αναπηρικό αμαξίδιο) από τον απροσπέλαστο τρίτο όροφο σε ένα προσβάσιμο χώρο στο ισόγειο. Θα ήταν εύλογη η μεταφορά του χώρου εργασίας του σε άλλο κτίριο της επιχείρησης του ίδιου εργοδότη εάν το πρώτο κτίριο είναι απροσπέλαστο.

Χορήγηση άδειας στο άτομο να απουσιάζει κατά τις εργάσιμες ώρες ή τις ώρες κατάρτισης για αποκατάσταση, εξέταση ή θεραπεία

Ένας εργοδότης επιτρέπει σε ένα άτομο που απέκτησε αναπηρία να απουσιάζει περισσότερες εργάσιμες ώρες από ότι ένας εργαζόμενος χωρίς αναπηρία, ώστε να είναι σε θέση να έχει πρόγραμμα αποκατάστασης. Μία παρόμοια ρύθμιση θα ήταν κατάλληλη εάν η αναπηρία χειροτέρευε ή εάν το άτομο με αναπηρία χρειάζεται περιστασιακή θεραπεία.

Προσφορά και προγραμματισμός κατάρτισης ή συμβουλευτικής (είτε πρόκειται για άτομα με αναπηρία είτε για κάθε άλλο άτομο)

Αυτό μπορεί να είναι μία κατάρτιση σε συγκεκριμένο εξοπλισμό που χρησιμοποιεί το άτομο με αναπηρία, ή μία μεταρρύθμιση στη καθιερωμένη επαγγελματική κατάρτιση έτσι ώστε να αντισταθμίσει την ιδιαιτερότητα της αναπηρίας του εργαζομένου. Για παράδειγμα, όλοι οι εργαζόμενοι εκπαιδεύονται στη χρήση μιας συγκεκριμένης μηχανής αλλά ο εργοδότης παρέχει μία ελαφρώς άλλη ή μεγαλύτερης διάρκειας κατάρτιση για τον εργαζόμενο με μειωμένη κίνηση των χεριών, ή κατάρτιση με επιπλέον λογισμικό πρόγραμμα για ένα άτομο με μειωμένη όραση έτσι ώστε να

μπορεί να χρησιμοποιήσει υπολογιστή με υποστήριξη προγράμματος φωνής.

Ένας εργοδότης παρέχει κατάρτιση για εργαζομένους κάνοντας συναντήσεις με τέτοιο τρόπο που ένας κωφός υπάλληλος να μπορεί να συμμετέχει αποτελεσματικά.

Ένας άντρας με αναπηρία επιστρέφει στην εργασία του μετά από απουσία έξι μηνών εξαιτίας εγκεφαλικού. Ο εργοδότης του πληρώνει για αυτόν για να επισκεφθεί ένα σύμβουλο εργασίας και του δίνει άδεια για να δει το σύμβουλο προκειμένου να τον βοηθήσει με τη χαμένη αυτό-εκτίμηση μετά την απόκτηση της αναπηρίας.

Πρόσθετος και προσαρμοσμένος εξοπλισμός

Ένας εργοδότης ίσως πρέπει να προσφέρει ειδικό εξοπλισμό (όπως είναι ένα προσβάσιμο πληκτρολόγιο για κάποιον με αρθρίτιδα ή μεγάλη οθόνη για ένα άτομο με προβλήματα όρασης), ένα προσβάσιμο τηλέφωνο για κάποιον με προβλήματα ακοής, ή άλλο προσαρμοσμένο εξοπλισμό για τους εργαζόμενους με αναπηρία (όπως μακρύτερες λαβές σε μια μηχανή). Δεν υπάρχει η απαίτηση ο εργοδότης να δώσει προσαρμοσμένο εξοπλισμό για προσωπικούς σκοπούς που δεν συνδέονται με τη δουλειά του εργαζομένου, όπως είναι η παροχή αναπηρικού αμαξιδίου εάν το άτομο το έχει ανάγκη ή κάτι άλλο που το άτομο δεν έχει. Σε αυτήν την περίπτωση, η ανικανότητα δεν απορρέει από τις διευθετήσεις του εργοδότη ή το χώρο που στεγάζεται η επιχείρηση.

Προσαρμοσμένες οδηγίες ή εγχειρίδια αναφοράς

Η μορφή των οδηγιών και των εγχειριδίων ίσως θα χρειαζόταν να τροποποιηθεί για κάποια άτομα με αναπηρία (π.χ. σε μορφή Braille ή σε κασέτες) και επίσης για τα άτομα με μαθησιακές δυσκολίες ίσως θα χρειαζόταν αποδοθεί προφορικά με εξατομικευμένη επίδειξη.

Προσαρμοσμένες διαδικασίες για τα τεστ ή για αξιολόγηση

Ένα άτομο με μειωμένη επιδεξιότητα στην κίνηση των χεριών θα ήταν σε μειονεκτική θέση στην περίπτωση ενός γραπτού τεστ, γι' αυτό ο εργοδότης αντί αυτού κάνει στο άτομο προφορικό τεστ.

Παροχή βοηθού ή διερμηνέα

Ένας συνάδελφος διαβάζει την αλληλογραφία σε ένα άτομο με τύφλωση σε συγκεκριμένη ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας. Εναλλακτικά, ο εργοδότης θα μπορούσε να ενοικιάσει ένα βοηθό.

Παροχή επίβλεψης ή άλλης υποστήριξης

Ένας εργοδότης παρέχει ένα υπάλληλο υποστήριξης, ή κανονίζει, σε αρμόζουσες

καταστάσεις, για κάποιον του οποίου η αναπηρία οδηγεί σε αβεβαιότητα ή έλλειψη εμπιστοσύνης, να έχει βοήθεια από ένα συνάδελφο.

Μερικές φορές ίσως είναι απαραίτητο για έναν εργοδότη να προβεί σε ένα συνδυασμό κινήσεων.

Ένας εργοδότης δίνει σε μία γυναίκα που είναι τυφλοκωφή μία νέα θέση εργασίας σε ένα μέρος του κτιρίου με το οποίο δεν είναι εξοικειωμένη. Ο εργοδότης (i) προβαίνει σε διευκολύνσεις για τον οδηγό – σκύλο της στο νέο τμήμα, (ii) κανονίζει ώστε οι νέες για αυτήν οδηγίες να είναι σε γραφή Braille και (iii) εκπαιδεύει τους συναδέλφους της για το πώς να επικοινωνούν μαζί της, και παρέχει εκπαίδευση σε θέματα αναπηρίας και ισότητας σε όλο το προσωπικό.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ίσως είναι εύλογο για τους εργοδότες να πάρουν άλλα μέτρα, τα οποία δε δίνονται ως παραδείγματα στην νομοθεσία. Αυτά τα μέτρα μπορούν να περιλαμβάνουν:

Διενέργεια σωστής εκτίμησης σχετικά με τις εύλογες ρυθμίσεις που ίσως απαιτηθούν

Δυνατότητα ευέλικτης εργασίας

Δυνατότητα ο εργαζόμενος με αναπηρία να πάρει άδεια αναπηρίας

Ένας εργαζόμενος που έχει καρκίνο χρειάζεται να υποστεί θεραπεία και αποκατάσταση. Ο εργοδότης του δίνει άδεια αναπηρίας και του επιτρέπει να επιστρέψει στην εργασία του στο τέλος της περιόδου αυτής.

Συμμετοχή σε προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης (...)

Ένας άντρας κάνει αίτηση για τη θέση βοηθού γραφείου μετά από αρκετά χρόνια που ήταν εκτός εργασίας λόγω κατάθλιψης. Συμμετείχε σε ένα πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης όπου είδε και την αγγελία για τη συγκεκριμένη θέση. Ως εύλογη ρύθμιση ζητά από τον εργοδότη να του επιτρέψει να κάνει μερικά προσωπικά τηλεφωνήματα κατά τη διάρκεια της εργασίας στον υπάλληλο υποστήριξης του προγράμματος υποστηριζόμενης απασχόλησης.

Απασχόληση υπαλλήλου υποστήριξης του εργαζομένου με αναπηρία

Μία σύμβουλος με τύφλωση μερικές φορές χρειάζεται να κάνει κάποιες επισκέψεις κατ' οίκον. Ο εργοδότης απασχολεί ένα άτομο για να την υποστηρίξει σε αυτές τις επισκέψεις.

Τροποποίηση πειθαρχικών διαδικασιών ή κατάθεσης παραπόνων

Σε μία γυναίκα με μαθησιακή αναπηρία επιτρέπεται να πάρει ένα [άτομο της εμπιστοσύνης της] (που δε δουλεύει μαζί της) για να δράσει ως συνήγορος στη συνάντηση με τον εργοδότη της σχετικά με παράπονα κατά της διεύθυνσης. Επίσης, ο εργοδότης διασφαλίζει ότι η συνάντηση πραγματοποιείται με τέτοιο τρόπο που δε θέτει τη γυναίκα με αναπηρία ούτε σε μειονεκτική θέση ούτε υπέρ προστατευτική

θέση.

Προσαρμογή κριτηρίων επιλογής απόλυσης πλεονάζοντος προσωπικού

Μία γυναίκα με αυτοάνοσο νόσημα έχει πολλά μικρά διαστήματα απουσίας κατά τη διάρκεια του έτους εξαιτίας της κατάστασής της. Όταν ο εργοδότης της υπολογίζει τις απουσίες ως κριτήριο για την επιλογή πλεονάζοντος προσωπικού για απόλυση, υπολογίζει αυτά τα διαστήματα ως απουσία που σχετίζεται με την αναπηρία.

Προσαρμογή τρόπων πληρωμής ανάλογα με την απόδοση

Μια γυναίκα με αναπηρία που πληρώνεται καθαρά με βάση την παραγωγή της, χρειάζεται συχνά μικρά διαλείμματα κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας της - κάτι με το οποίο ο εργοδότης της συμφωνεί ως εύλογη ρύθμιση. Πιθανόν, να είναι μια εύλογη ρύθμιση για τον εργοδότη της να την πληρώνει βάσει ενός συμφωνηθέντος ποσού (π.χ. το μέσο ωριαίο κόστος) για αυτά τα διαλείμματα.

(...)

Σε μερικές περιπτώσεις μια εύλογη ρύθμιση δεν θα λειτουργήσει χωρίς τη συνεργασία των άλλων υπαλλήλων. Επομένως, οι υπάλληλοι μπορούν να έχουν ένα σημαντικό ρόλο στη διασφάλιση ότι μια εύλογη ρύθμιση πραγματοποιείται στην πράξη. Λαμβάνοντας υπόψη το ζήτημα της εμπιστευτικότητας, οι εργοδότες πρέπει να εξασφαλίσουν ότι αυτό συμβαίνει. Είναι απίθανο, σε μια αξίωση στο πλαίσιο του νόμου, να αποτελέσει έγκυρη υπεράσπιση το επιχείρημα ότι το προσωπικό παρεμπόδισε ή δε βοήθησε την προσπάθεια του εργοδότη να διενεργήσει αυτές τις εύλογες προσαρμογές. Ένας εργοδότης θα πρέπει τουλάχιστον να είναι σε θέση να δείξει ότι αντιμετώπισε τέτοια συμπεριφορά σοβαρά και την εξέτασε κατάλληλα. (...)

Ένας εργοδότης εξασφαλίζει ότι ένας υπάλληλος με αυτισμό έχει μια δομημένη εργάσιμη ημέρα ως εύλογη ρύθμιση. Ως μέρος της εύλογης ρύθμισης είναι και η ευθύνη του εργοδότη να εξασφαλίσει ότι οι άλλοι υπάλληλοι συνεργάζονται με αυτήν τη ρύθμιση.

Η ένταξη περιττών ή οριακών απαιτήσεων σε μια περιγραφή θέσης εργασίας ή σε ένα προφίλ προσώπου μπορεί να οδηγήσει στη διάκριση.

Ένας εργοδότης διευκρινίζει ότι απαιτείται άδεια οδήγησης για μια εργασία που περιλαμβάνει κάποιο ταξίδι. Ένας υποψήφιος για την εργασία δεν έχει άδεια οδήγησης λόγω των συνεπειών της εγκεφαλικής παράλυσής που υπέστη. Κατά τα άλλα είναι ο καλύτερος υποψήφιος για την εργασία, θα μπορούσε εύκολα και φτηνά να κάνει το ταξίδι που περιλαμβάνεται με άλλο τρόπο πέρα από την οδήγηση και είναι πιθανό να είναι μια εύλογη ρύθμιση για τον εργοδότη να τον αφήσει να το κάνει έτσι. Θα ήταν διακριτική συμπεριφορά να επιμείνει στην προδιαγραφή και να απορριφθεί η αίτησή του απλώς επειδή δεν έχει άδεια οδήγησης.

(...)

7. Άλλα παραδείγματα εύλογης ρύθμισης

Ένας υπάλληλος με αναπηρία απουσιάζει από την εργασία του ως συνέπεια της κατάθλιψης που έχει. Ούτε ο υπάλληλος ούτε ο γιατρός του δεν είναι σε θέση να προτείνει οποιοσδήποτε ρυθμίσεις που θα μπορούσαν να γίνουν. Εντούτοις, ο εργοδότης πρέπει να εξετάσει εάν οποιοσδήποτε ρυθμίσεις, όπως η εργασία από το σπίτι για ένα χρονικό διάστημα, θα ήταν εύλογη.

Συχνά οι αποτελεσματικές και εφαρμόσιμες ρυθμίσεις για τα άτομα με αναπηρία έχουν ελάχιστο ή κανένα κόστος ή αναστάτωση και επομένως είναι πολύ πιθανό να είναι εύλογες για έναν εργοδότη που πρέπει να τις κάνει. Ακόμα κι αν μια ρύθμιση έχει ένα σημαντικό κόστος, ίσως μπορεί να είναι οικονομικώς αποδοτική σε γενικούς όρους - και έτσι μπορεί να είναι μια εύλογη προσαρμογή. Πολλές ρυθμίσεις δεν περιλαμβάνουν τη διενέργεια φυσικών αλλαγών στις κτιριακές εγκαταστάσεις.

IV. Εθνικές νομοθεσίες κατά των διακρίσεων

IV.1. Νομοθεσία Καταπολέμησης των Διακρίσεων του Ηνωμένου Βασιλείου

Της Caroline Gooding, Επιτροπή για Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, Ηνωμένο Βασίλειο

1.Εισαγωγή

Ο νόμος κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας του 1995 (DDA) κάνει αθέμιτη τη διάκριση σε βάρος των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση, την παροχή υπηρεσιών (εκτός από τα μέσα μεταφοράς και την εκπαίδευση), και την πώληση ή την ενοικίαση της ιδιοκτησίας. Ο νόμος για τις Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες και την Αναπηρία του 2001 κάνει αθέμιτη τη διάκριση σε σχέση με την εκπαίδευση. Ο νόμος για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του 1999 δημιούργησε την Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC). Ένα νομοσχέδιο κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας είναι αυτήν την περίοδο ενώπιον του Κοινοβουλίου που θα επεκτείνει τη Νομοθεσία κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA) και στα μέσα μεταφοράς και τις ιδιωτικές λέσχες και θα εισάγει ένα θετικό καθήκον στις δημόσιες αρχές να προωθήσουν την ισότητα των αναπήρων.

2. Ιστορία του νομικού πλαισίου

Ο νόμος κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA) του 1995 εισήχθη ως απάντηση στην πίεση που ασκούσαν από τα άτομα με αναπηρία κατά τη διάρκεια πολλών ετών. Αντιμετωπίστηκε ως ο λιγότερο ριζικός συμβιβασμός, έναντι του εναλλακτικού σχεδίου νόμου που είχε ασπαστεί το αναπηρικό κίνημα στις αρχές της δεκαετίας του '90. Τα διεθνή όργανα δε διαδραμάτισαν κανένα ρόλο στην υιοθέτηση της Νομοθεσίας κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA) - ενώ αντίθετα διαδραμάτισε η διεθνής σύγκριση (με τον Αμερικανικό νόμο για την Αναπηρία). Η Οδηγία είχε ως αποτέλεσμα την τροποποίηση της Νομοθεσίας κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA) με διάφορους χρήσιμους τρόπους, επεκτείνοντας τις παροχές απασχόλησης σε όλους τους εργοδότες εκτός από τις Ένοπλες Δυνάμεις, και εισάγοντας την έννοια της άμεσης διάκρισης (βλ. κατωτέρω 4 και 7).

3. Ποιος προστατεύεται από τις διακρίσεις;

Μόνο τα άτομα που έχουν ή είχαν στο παρελθόν προστατεύονται από τη διάκριση (με τη μόνη εξαίρεση των ανθρώπων που καθίστανται «θύματα» επειδή υποστήριξαν ένα άτομο με αναπηρία σε κάποια περίπτωση, οι οποίοι επίσης προστατεύονται). Ο νόμος

αφορά ειδικά την αναπηρία, δηλ. καλύπτει μόνο τη διάκριση λόγω αναπηρίας και όχι διακρίσεις για άλλους λόγους.

Η αναπηρία ορίζεται ως μια φυσική ή διανοητική βλάβη που έχει μια ουσιαστική και μακροχρόνια δυσμενή συνέπεια στη δυνατότητα ενός προσώπου να πραγματοποιήσει τις καθημερινές δραστηριότητες. Ο νόμος κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA) δεν καθορίζει τι σημαίνει βλάβη αλλά η Διάταξη 1 του Νόμου δηλώνει ότι η διανοητική αναπηρία περιλαμβάνει μια βλάβη ως αποτέλεσμα μιας διανοητικής ασθένειας, μόνο εάν η ασθένεια είναι κλινικά αναγνωρισμένη.

Η επίδραση μιας αναπηρίας στις καθημερινές δραστηριότητες πρέπει να είναι «ουσιαστική». Σύμφωνα με τη «Καθοδήγηση για τα θέματα που λαμβάνονται υπόψη στον καθορισμό των ζητημάτων σχετικά με τον ορισμό της αναπηρίας» (ένα έγγραφο που εκδόθηκε από την Κυβέρνηση και που αναφέρεται στις σχετικές νομικές διαδικασίες) αυτή είναι «κάτι περισσότερο από ελάσων ή ασήμαντη». «Μακροχρόνια» σημαίνει ότι η αναπηρία έχει διαρκέσει ή αναμένεται ότι μπορεί να διαρκέσει τουλάχιστον 12 μήνες ή για το υπόλοιπο της ζωής του προσώπου (εάν το διάστημα είναι λιγότερο από 12 μήνες). Οι άνθρωποι με κυμαινόμενες και επαναλαμβανόμενες καταστάσεις, που έχουν ένα μεμονωμένο επεισόδιο πιο σύντομο από 12 μήνες αλλά που είναι πιθανό να επαναληφθεί εντός μιας περιόδου 12 μηνών, καλύπτονται επίσης εξ ορισμού από το Νόμο.

Εάν ένα άτομο με εξελισσόμενη κατάσταση (π.χ. σκλήρυνση κατά πλάκας, καρκίνο ή AIDS) αρχίσει να έχει συμπτώματα που έχουν επίδραση στις κανονικές καθημερινές δραστηριότητές του /της τότε θα θεωρηθεί ότι εμπίπτει στον ορισμό του Νόμου ως άτομο με αναπηρία. Αυτό θα παραμείνει ακόμη και στην περίπτωση που τα συμπτώματα θα εξαφανιστούν δηλ. όταν η κατάσταση του ατόμου είναι σε ύφεση.

Αυτός ο ορισμός της αναπηρίας είναι αρκετά ευρύς, και έχει κριθεί ότι καλύπτει παραδείγματα χάριν τα άτομα με κατάθλιψη, άσθμα, χρόνιο σύνδρομο κούρασης και το σύνδρομο ευερέθιστου εντέρου. Εντούτοις, με νομικούς όρους η απλή διάγνωση μιας ιδιαίτερης κατάστασης δεν σημαίνει αυτόματα ότι εκείνο το άτομο καλύπτεται εξ ορισμού. Είναι πάντα θέμα βαθμού και διάρκειας της επίδρασης της βλάβης στη δυνατότητα του ατόμου να πραγματοποιήσει τις καθημερινές του δραστηριότητες.

4. Τι είναι διάκριση;

Υπάρχουν τρεις διαφορετικές μορφές διάκρισης λόγω αναπηρίας που απαγορεύονται από τη Νομοθεσία για τις Διακρίσεις λόγω Αναπηρίας (DDA).

Άμεση διάκριση

Πρώτον, η άμεση διάκριση, η οποία συμβαίνει όταν ένα άτομο με αναπηρία δέχεται χειρότερη αντιμετώπιση λόγω της αναπηρίας του σε σχέση με την αντιμετώπιση που

έχει (ή που θα είχε) ένα άτομο που δεν έχει τη συγκεκριμένη αναπηρία, και οι σχετικές περιστάσεις δεν είναι ουσιαστικά διαφορετικές από εκείνους του ατόμου με αναπηρία. Αυτό σημαίνει λήψη αποφάσεων βάσει προκαταλήψεων ή στερεοτύπων, καθώς επίσης και παρενόχλησης. Η άμεση διάκριση δεν μπορεί ποτέ να δικαιολογηθεί ή να συγχωρηθεί.

Διάκριση που σχετίζεται με την αναπηρία

Δεύτερον, η «διάκριση που σχετίζεται με την αναπηρία» εμφανίζεται όταν ένας εργοδότης κάνει διακρίσεις εις βάρος ενός ατόμου με αναπηρία εάν, για έναν λόγο που σχετίζεται με την αναπηρία του ατόμου, αντιμετωπίζει αυτό το άτομο λιγότερο ευνοϊκά από ότι θα αντιμετώπιζε ένα άτομο για το οποίο εκείνος ο λόγος δεν ισχύει, και δεν μπορεί να δικαιολογήσει την αντιμετώπιση.

Αποτυχία παροχής εύλογων ρυθμίσεων

Τρίτον, ένας εργοδότης κάνει επίσης διακρίσεις εις βάρος ενός ατόμου με αναπηρία εάν αποτυγχάνει να παρέχει τέτοιες εύλογες ρυθμίσεις² στο εργασιακό περιβάλλον, όπως απαιτείται από το νόμο, και δεν μπορεί να δικαιολογήσει αυτήν την αποτυχία.

Η «διάκριση που σχετίζεται με την αναπηρία» και οι εύλογες ρυθμίσεις έχουν καλυφθεί από τον Νόμο κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA). Εντούτοις, ο Νόμος κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA) τροποποιήθηκε μετά από την υιοθέτηση της Οδηγίας στον τομέα της απασχόλησης για να καλύψει ρητά την άμεση διάκριση στο τομέα της απασχόλησης (αλλά όχι άλλες πτυχές που καλύπτονται από το νόμο).

Η «διάκριση που σχετίζεται με την αναπηρία» είναι πολύ ευρύτερη έννοια από την άμεση διάκριση. Η άμεση διάκριση απαιτεί την ίδια αντιμετώπιση των ατόμων ανεξάρτητα από την αναπηρία τους, και περιλαμβάνει τη σύγκριση της μεταχείρισης των ανθρώπων που είναι σε παρόμοια κατάσταση. Η σύγκριση που περιλαμβάνεται στον ορισμό της «διάκρισης που σχετίζεται με την αναπηρία» στον Νόμο κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA) είναι πιο σύνθετη. Το Εφετείο στην υπόθεση Clarke v TDG Ltd t/a Novacold (1999) καθιέρωσε τη σωστή προσέγγιση. Σε αυτήν την υπόθεση, ο κ. Clarke είχε απολυθεί μετά από μια μακρά περίοδο απουσίας από την εργασία λόγω της αναπηρίας του. Η κατάλληλη σύγκριση για αυτόν το σκοπό ήταν με ένα πρόσωπο που δεν ήταν απόν από την εργασία λόγω της ασθένειας του. Δεδομένου ότι το πρόσωπο αυτό δεν θα είχε απολυθεί, ο κ. Clarke κατόρθωσε να θεμελιώσει την ύπαρξη λιγότερο ευνοϊκής αντιμετώπισης.

Στην ουσία το ζήτημα είναι εάν κάποιος έχει αντιμετωπισθεί δυσμενέστερα λόγω της αναπηρίας του. Εάν είχε αντιμετωπιστεί, και ο εργοδότης δεν μπορεί να δικαιολογήσει αυτήν την αντιμετώπιση στο πλαίσιο του Νόμου κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA), αυτό θα αποτελέσει διάκριση ακόμα και αν ένα άλλο άτομο χωρίς αναπηρία είχε αντιμετωπιστεί με τον ίδιο τρόπο.

² βλ. άρθρο σ.36 για την εύλογη ρύθμιση στο Η.Β.

Αυτό σημαίνει ότι πολλές αποφάσεις εργοδοτών που είναι φαινομενικά ουδέτερες, υπό την έννοια ότι περιλαμβάνουν το επιχείρημα της «ίσης αντιμετώπισης όλων», είναι ικανές να παράγουν διάκριση.

Η λιγότερη ευνοϊκή αντιμετώπιση μπορεί να δικαιολογηθεί στο πλαίσιο του Νόμου κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA) εάν ο λόγος για αυτήν είναι τόσο «ουσιώδης όσο και σημαντικός». Το Δευτεροβάθμιο Εργατικό Δικαστήριο στην υπόθεση *Heinz v Kendrick* (2000) ερμήνευσε αυτό με τη έννοια ότι «η αιτία της αντιμετώπισης σχετίζεται με τις εξατομικευμένες κάθε φορά καταστάσεις και δεν είναι μόνο ασήμαντή ή ελάσσων, τότε θα πρέπει να κριθεί ότι είναι δικαιολογημένη».

Αυτό διευκολύνει ενδεχομένως αρκετά έναν εργοδότη να δικαιολογήσει την αρνητική μεταχείρισή του προς έναν υπάλληλο με αναπηρία. Εντούτοις, πρέπει να σημειωθεί ότι ο εργοδότης θα χρειαστεί πρώτα να λάβει υπόψη του τις εύλογες ρυθμίσεις για να επιλύσει το πρόβλημα.

Παραδείγματος χάριν, στην υπόθεση *Paul v National Probation Service* (2004) ο υποψήφιος για τη θέση εργασίας είχε χρόνια κατάθλιψη για την οποία είχε την υποστήριξη ενός ειδικού ψυχιάτρου. Μια προσφερόμενη θέση απασχόλησης για αυτόν αποσύρθηκε αφότου ένας σύμβουλος υγιεινής της εργασίας έγραψε στο συνηθισμένο γιατρό του (GP) και, βάσει εκείνης της έκθεσης, αποφάσισε ότι η συγκεκριμένη θέση απασχόλησης ίσως έχει πάρα πολύ άγχος. Το Δευτεροβάθμιο Εργατικό Δικαστήριο υποστήριξε ότι προτού καθιερωθεί μία αιτιολόγηση για λόγους ασφαλείας, ο εργοδότης πρέπει να έχει εξετάσει μια εύλογη ρύθμιση στη δεδομένη διαδικασία αξιολόγησής τους - λαμβάνοντας τις ειδικές συμβουλές από τον ψυχίατρο του υποψηφίου για την ικανότητά του για τη θέση και λαμβάνοντας μέτρα σχετικά με τη ρύθμιση της εργασίας που προσφέρεται.

Το καθήκον του εργοδότη να διενεργήσει τις εύλογες ρυθμίσεις εφαρμόζεται στην περίπτωση που οποιοδήποτε φυσικό χαρακτηριστικό των εγκαταστάσεων που κατέχει ο εργοδότης, ή οποιοσδήποτε ρυθμίσεις που γίνονται από ή εκ μέρους του εργοδότη, προκαλούν ένα ουσιαστικό μειονέκτημα σε ένα άτομο με αναπηρία έναντι των ατόμων χωρίς αναπηρία. Ο Νόμος δίνει διάφορα παραδείγματα των μέτρων που οι εργοδότες ίσως να πρέπει να πάρουν, εάν είναι εύλογα:

- ρυθμίσεις στις εγκαταστάσεις
- Ανάθεση μερικών από τα καθήκοντα του ατόμου με αναπηρία σε ένα άλλο πρόσωπο
- μεταφορά του ατόμου με αναπηρία για να καλύψει ένα υπάρχον κενό
- Τοποθέτηση του ατόμου με αναπηρία σε μια διαφορετική θέση εργασίας
- Χορήγηση αδείας στο άτομο με αναπηρία να απουσιάζει κατά τη διάρκεια των εργάσιμων ωρών για αποκατάσταση,

- εξετάσεις ή θεραπεία
- τροποποίηση του ωραρίου του ατόμου με αναπηρία
- παροχή κατάρτισης στο άτομο με αναπηρία
- απόκτηση ή τροποποίηση του εξοπλισμού
- τροποποίηση των οδηγιών ή των εγχειριδίων αναφοράς
- τροποποίηση των διαδικασιών τεστ ή αξιολόγησης
- παροχή ενός βοηθού για ανάγνωση κειμένων ή ενός διερμηνέα
- παροχή επίβλεψης.

Ο Νόμος κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA) απαριθμεί διάφορους παράγοντες που ίσως σχετίζονται με το αν είναι εύλογο για έναν εργοδότη να διενεργήσει μια ρύθμιση:

- η αποτελεσματικότητα του μέτρου στην αντιμετώπιση του μειονεκτήματος
- η πρακτικότητα του βήματος
- οι οικονομικές και άλλες δαπάνες της ρύθμισης και της έκτασης οποιασδήποτε προκαλούμενης αναστάτωσης
- η έκταση των οικονομικών ή άλλων πόρων για τον εργοδότη
- η διαθεσιμότητα στον εργοδότη οικονομικής ή άλλης ενίσχυσης για να γίνει η προσαρμογή.

Η ειδική βοήθεια και οι συμβουλές για τα άτομα με αναπηρία και τους εργοδότες είναι διαθέσιμες από την Κυβερνητική Υπηρεσία Απασχόλησης (Government run Employment Service), συμπεριλαμβανομένης της χρηματοδότησης για πρόσθετες ενισχύσεις, εξοπλισμό και άλλες ρυθμίσεις.

Παραδείγματα

Υπόθεση Murphy v Hallam University (ET/2800489/98). Ο κ. Murphy σημείωσε στην αίτηση εργασίας του ότι ήταν κωφός και θα χρειαζόταν ένα διερμηνέα νοηματικής γλώσσας στη συνέντευξή του. Εντούτοις, το Πανεπιστήμιο δεν έκανε τίποτα για το αίτημα αυτό μέχρι οκτώ ημέρες πριν από τη συνέντευξη, χρονικό διάστημα που δεν ήταν ικανό για να βρεθεί ένας κατάλληλα καταρτισμένος διερμηνέας. Το δικαστήριο αποφάσισε ότι αυτό ήταν διάκριση, δεδομένου ότι το Πανεπιστήμιο είχε αποτύχει να προστατέψει τον κ. Murphy να μη βρεθεί σε ουσιαστικά μειονεκτική θέση.

Είναι ζωτικής σημασίας να εξασφαλιστεί ότι τα ιατρικά πρότυπα είναι υπερασπίσιμα. Στην υπόθεση Eastabrook v Campbells (ET/1501948/97), ο εργοδότης (Campbells) αναγνώρισε ότι είχε κάνει διακρίσεις εις βάρος του κ. Eastabrook όταν απέρριψε την αίτησή του για μια θέση ως οδηγό φορτηγού βάσει της αποτυχίας του στην προφορική δοκιμασία. Αυτό ήταν η καθιερωμένη πρακτική του

πριν από τον Νόμο κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA), και είχε αποτύχει να επαναξιολογήσει τη θέση υπό τις απαιτήσεις του Νόμου κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA). Η πρακτική του αποκλεισμού μιας ομάδας ατόμων με μια συγκεκριμένη αναπηρία από ορισμένες εργασίες πρέπει να δικαιολογηθεί σε κάθε μεμονωμένη περίπτωση, και σε πολλές περιπτώσεις πρέπει να απαιτηθεί μια εξατομικευμένη αξιολόγηση των δυνατοτήτων του υποψηφίου ή του υπαλλήλου. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα όπου τα λειτουργικά αποτελέσματα μιας αναπηρίας παίρνουν ένα ευρύ φάσμα μορφών, μερικά από τα οποία μπορούν να αντιμετωπιστούν μέσω των εύλογων ρυθμίσεων.

Η αναδιάρθρωση είναι η πιο κοινή μορφή εύλογης ρύθμισης που ορίζεται από ένα δικαστήριο. Μια πρόσφατη απόφαση από το ανώτατο δικαστήριο (House of Lords) καθόρισε ότι οι εργοδότες μπορούν να υποχρεωθούν να ανακατανεύμουν σε μια καλύτερη πληρωμένη εργασία εάν αυτό είναι μια εύλογη και κατάλληλη ρύθμιση.

Η κα Archbold απασχολήθηκε ως οδοκαθαρίστρια από τις τοπικές αρχές. Άρχισε να υφίσταται δυνατούς πόνους που κατέστησε το περπάτημα της πολύ δύσκολο. Οι τοπικές αρχές έδειξαν ότι θα την απασχολούσαν αλλού, αλλά θα έπρεπε να υποβάλει αίτηση για οποιεσδήποτε κενές θέσεις γιατί δεν θα την μετακινούσαν σε αυτές. Επανεκπαιδεύτηκε και υπέβαλε αίτηση για πάνω από 100 θέσεις αλλά χωρίς επιτυχία λόγω της προϋπηρεσίας της σε χειρωνακτικές εργασίες. Τελικά η κα Archbold απολύθηκε. Το Πρωτοδικείο υποστήριξε ότι το να την τοποθετήσει σε μια διοικητική θέση, χωρίς την απαίτηση μιας συνέντευξης, ήταν περισσότερη ευνοϊκή αντιμετώπιση, την οποία ένας εργοδότης δεν ώφειλε να κάνει. Εντούτοις, η απόφαση αυτή έχει τώρα ακυρωθεί, βάσει της αρχής ότι η ανακατανομή θέσεων χωρίς συνέντευξη μπορεί να απαιτηθεί με βάση τον Νόμο κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA). (Archibald β Fife (2004)).

Στην υπόθεση Cox v Post Office [ET/301162/97], το ταχυδρομείο κρίθηκε ότι έκανε διακρίσεις εις βάρος ενός ταχυδρόμου που απολύθηκε ως συνέπεια των υπερβολικών απουσιών από την εργασία του λόγω του άσθματος που είχε. Το ταχυδρομείο επιδίωξε να δικαιολογήσει αυτήν του τη στάση με αναφορές σε γενικές παρατηρήσεις για τη σημασία που έχει μια υπηρεσία να είναι αποδοτική και επομένως της εξασφάλισης το προσωπικό να παρευρίσκεται σε τακτική βάση στην εργασία. Εντούτοις, το δικαστήριο υπογράμμισε ότι η αιτιολόγηση ενός εργοδότη για λιγότερο ευνοϊκή αντιμετώπιση πρέπει να είναι ειδική και να αφορά τον ενάγοντα, και ότι δεν υπήρξε καμία απόδειξη ότι οι απουσίες του ταχυδρόμου είχαν προκαλέσει οποιαδήποτε αναστάτωση στην

επιχείρηση ή ότι ήταν υπερβολικό βάρος για το ταχυδρομείο η κάλυψη αυτών των απουσιών.

Στην υπόθεση *Bridges v Sita (GB) Ltd* (unreported, ET Case No.2301175/99): ο ενάγων είχε εγκεφαλική παράλυση από τη γέννηση του. Υπέβαλε αίτηση επιτυχώς για μια εργασία ως χειριστής οδικών οχημάτων αποκομιδής απορριμμάτων. Πρέπει να ήταν προφανές στη συνέντευξη ότι είχε περιορισμένη κινητικότητα. Τη δεύτερη ημέρα στην εργασία του ρωτήθηκε γιατί κούτσαινε και εξήγησε ότι ήταν λόγω της εγκεφαλικής παράλυσης του. Ο υπεύθυνος του τμήματος αποφάσισε ότι ο ενάγων ήταν ένας πιθανός κίνδυνος για την ασφάλεια και τον απέλυσε. Ένα δικαστήριο αποφάσισε ότι οι εργοδότες δεν συμμορφώθηκαν αδικαιολόγητα με το καθήκον τους να κάνουν εύλογες ρυθμίσεις. Είχαν κάνει μόνο μια επιφανειακή εκτίμηση ως προς τις ρυθμίσεις που μπορούσαν να γίνουν στο όχημα και τον πρόσθετο εξοπλισμό που μπορούσε να χρησιμοποιηθεί. Το δικαστήριο επεδίκασε £15,000 για ηθική βλάβη. Σε αυτή την εκτίμηση του, το δικαστήριο σημείωσε ότι ο υποψήφιος ήταν πάντα αποφασισμένος να ελαχιστοποιήσει τα αποτελέσματα της αναπηρίας του και επηρεάστηκε αρνητικά από αυτή την απόφαση να απολυθεί που κρίθηκε ότι είναι η ιδιαίτερα σκληρή και ανεξήγητη.

5. Σε ποιους τομείς απαγορεύονται οι διακρίσεις;

Είναι παράνομες οι διακρίσεις εις βάρος ενός ατόμου με αναπηρία στην: επιλογή για την απασχόληση, όροι & συνθήκες απασχόλησης, προαγωγή, κατάρτιση, άλλα οφέλη (π.χ. συνταξιοδότηση, ασφάλεια), απόλυση ή με την υποβολή του υπαλλήλου σε οποιαδήποτε άλλη μειονεκτική θέση (συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης). «Απασχόληση» σημαίνει την απασχόληση στο πλαίσιο μιας σύμβασης εργασίας ή μαθητείας, ή μια σύμβαση έργου (S68). Η τελευταία κατηγορία καλύπτει τους ανθρώπους που είναι αυτοαπασχολούμενοι και συμφωνούν να εκτελέσουν την εργασία προσωπικά.

Ο Νόμος κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA) απαγορεύει επίσης τη διάκριση από έναν παροχέα υπηρεσιών. Αυτό ορίζεται ως ένα πρόσωπο που είναι επιφορτισμένο με την παροχή υπηρεσιών στο Ηνωμένο Βασίλειο στο κοινό ή σε τμήμα του κοινού, άσχετα εάν μια υπηρεσία παρέχεται με πληρωμή ή χωρίς πληρωμή³. «Οι υπηρεσίες» περιλαμβάνουν την παροχή οποιωνδήποτε αγαθών ή διευκολύνσεων⁴. Ο νόμος παρέχει έναν ενδεικτικό κατάλογο παραδειγμάτων υπηρεσιών, για τις οποίες

³ DDA s 19 (2)(b)

⁴ DDA s 19 (2)(b)

ισχύουν τα σχετικά άρθρα⁵. Η διάκριση σχετικά με την πώληση ή την ενοικίαση κατοικίας είναι επίσης απαγορευμένες.

Ενώ πολλοί τομείς καλύπτονται από τον Νόμο κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA), σημαντικοί τομείς αντιμετωπίζονται χωριστά (η διάκριση στο τομέα της εκπαίδευσης απαγορεύεται από τη Νομοθεσία για τις Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες και την Αναπηρία 2000) ή αποκλείονται (μεταφορά και ιδιωτικές λέσχες). Εντούτοις, οι αποκλεισμοί θα εξεταστούν από το Νομοσχέδιο για τη Διάκριση λόγω Αναπηρίας.

6. Εφαρμογή – Ποια μέσα υπάρχουν για να υποστηρίξουν τα άτομα στην εφαρμογή της νομοθεσίας

Τα άτομα πρέπει να υποβάλουν τις καταγγελίες για διάκριση στα Εργατικά Δικαστήρια (μέσα σε 3 μήνες). Μεταξύ 2 Δεκεμβρίου 1996, ημερομηνία έναρξης ισχύος του Νόμου, και 1 Σεπτεμβρίου 2000 έγιναν περίπου 9000 καταγγελίες.

Δεν υπάρχει καμιά δαπάνη για την κατάθεση μιας καταγγελίας. Εντούτοις, στις περισσότερες περιπτώσεις τα άτομα πρέπει να κανονίσουν – πληρώσουν για τη νομική αντιπροσώπευσή τους. Τα εργατικά σωματεία συχνά εκπροσωπούν κάποιους, και μερικά άτομα παρίστανται αυτοπροσώπως. Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC είναι σε θέση να εκπροσωπήσει μερικά μόνο άτομα.

Οι εργοδότες μπορεί να υποχρεωθούν να πληρώσουν αποζημίωση στα άτομα με αναπηρία που υπέστησαν διακρίσεις. Η αποζημίωση που επιβάλλεται είναι βασισμένη στις οικονομικές απώλειες που είχε το άτομο, και επίσης περιλαμβάνει κάποια χρήματα για να αντισταθμίσει την ηθική βλάβη που υπέστη το άτομο με αναπηρία. Η υψηλότερη αποζημίωση ήταν άνω των £300 000, αλλά ο μέσος όρος είναι £6 000. Τα δικαστήρια δεν μπορούν εντούτοις να υποχρεώσουν τους εργοδότες να απασχολήσουν - ή να επαναπροσλάβουν - ένα άτομο με αναπηρία.

Μια κρατική υπηρεσία (ACAS) παρέχει ελεύθερο συμβιβασμό (συμφιλίωση) σε όλες τις καταγγελίες. Οι περισσότερες περιπτώσεις (περίπου 4 από τις 5) διευθετούνται ή αποσύρονται πριν φτάσουν στο δικαστήριο. Αυτό μπορεί συχνά να δώσει ένα καλό αποτέλεσμα. Φαίνεται πιθανό ότι οι περιπτώσεις που διευθετούνται χωρίς προσφυγή στο δικαστήριο (από τον εργοδότη που συμφωνεί να διορθώσει την κατάσταση ή / και να πληρώσει την αποζημίωση) είναι εκείνες όπου υπάρχουν ισχυρά αποδεικτικά στοιχεία για τη διάκριση. Από τις περιπτώσεις που καταλήγουν σε δικαστήριο, μόνο μία στις πέντε καταγγελίες από άτομα με αναπηρία κερδίζει.

⁵ S19(3)

7. Συμπεράσματα

Ο σημαντικότερος λόγος που μια προσφυγή για διάκριση λόγω αναπηρίας δεν γίνεται δεκτή (μία στις τέσσερις από όλες που απορρίπτονται) είναι ότι ο ενάγων δεν μπορεί να αποδείξει ότι είναι άτομο με αναπηρία. Ο ορισμός της αναπηρίας αποδεικνύεται ένα μεγάλο εμπόδιο. Επίσης, είναι πολύ περίπλοκος.

Η διάταξη για εύλογες ρυθμίσεις έχει λειτουργήσει καλά για τα άτομα με αναπηρία, εντούτοις η (επίσης) εύκολη αιτιολόγηση της διάκρισης λόγω αναπηρίας έχει προκαλέσει προβλήματα.

Η έννοια της άμεσης διάκρισης (η οποία νομικά δεν μπορεί να «δικαιολογηθεί») έχει εισαχθεί στον Νόμο κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA) το Οκτωβρίου του 2004, ως άμεσο αποτέλεσμα της Οδηγίας. Δεν είναι σαφές τι αποτέλεσμα θα έχει αυτό στην ενίσχυση του νόμου.

Ο Νόμος κατά των Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA) αποδεικνύεται ανεπαρκής στα ζητήματα επιλογής. Πολλοί εργοδότες υποβάλλουν ακόμα ιατρικές ερωτήσεις για την αναπηρία των υποψηφίων πριν από τη συνέντευξη και την επιλογή. Αυτό επιτρέπει στους εργοδότες που επιθυμούν να κάνουν διάκριση να απορρίψουν απλά τους υποψηφίους με αναπηρία σε ένα αρχικό στάδιο. Είναι εξαιρετικά δύσκολο να αποδειχθεί μια τέτοια διάκριση. Σε κάθε περίπτωση, μερικοί υποψήφιοι με αναπηρία αποθαρρύνονται από τις ερωτήσεις πριν ακόμη προχωρήσουν στην αίτησή τους. Τέτοιες ερωτήσεις πριν από την επιλογή πρέπει να απαγορευθούν (όπως στον Αμερικανικό Νόμο για την Αναπηρία).

Είναι θετικό ότι τόσα πολλά άτομα με αναπηρία αισθάνονται ότι είναι σε θέση να προσφύγουν στα δικαστήρια για διακριτική συμπεριφορά, και ότι οι εργοδότες μπορούν να υποχρεωθούν να πληρώσουν μεγάλα χρηματικά ποσά. Θα ήταν θετικό να δοθεί περισσότερη βοήθεια όσον αφορά στη νομική εκπροσώπηση, και επίσης εξουσία στα δικαστήρια να υποχρεώσουν τον εργοδότη να δώσει πίσω στο άτομο με αναπηρία την εργασία του.

Είναι χρήσιμο ότι καλύπτεται η διάκριση πέρα από την απασχόληση.

IV.2. Νομοθεσία Διακρίσεων Λόγω Αναπηρίας στην Ολλανδία

Της Marianne Gijzen, Πανεπιστήμιου του Maastricht, Ολλανδία

1. Εισαγωγή

Το 1994 η Ολλανδική Κυβέρνηση υιοθέτησε τον γενικό νόμο ίσης μεταχείρισης (AWGB). Ο νόμος αυτός απαγορεύει τη διάκριση για πολλούς λόγους, συμπεριλαμβανομένου του φύλου και της φυλής, αλλά δεν αναφέρει την αναπηρία. Ήταν 1η Δεκεμβρίου 2003 όταν ένας νόμος τέθηκε σε ισχύ που απαγόρευσε τη διάκριση λόγω αναπηρίας: ο νόμος για την ίση μεταχείριση λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης (WGB h/cz).

Ο νέος νόμος (WGB h/cz), συνδέεται με έναν άλλον πρόσφατα εγκεκριμένο νόμο - EG-Implementatiewet AWGB - που τέθηκε σε ισχύ την 1^η Απριλίου 2004. Αυτός ο δεύτερος νέος νόμος περιέχει επίσης διατάξεις σχετικές με την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας. Αυτοί οι δύο νόμοι - WGB h/cz και EG-Implementatiewet AWGB - μαζί εφαρμόζουν τις διατάξεις για την αναπηρία της Οδηγίας στον τομέα της απασχόλησης. Με τη θέσπιση αυτών των νόμων, η διάκριση λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης απαγορεύτηκε ρητώς στην Ολλανδία για πρώτη φορά.

Επιπλέον, μερικές άλλες διατάξεις του Ολλανδικού νόμου είναι σχετικές με τη διάκριση λόγω αναπηρίας:

Το άρθρο 1 του Συντάγματος περιέχει μια γενική διάταξη μη-διάκρισης. Αυτό δεν αναφέρεται ρητώς στην αναπηρία. Εντούτοις, νοηματικά καλύπτει την αναπηρία. Διάφορα άρθρα στον αστικό κώδικα μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για να προστατεύσουν τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

2. Ιστορία Νομικού Πλαισίου

Πριν την υιοθέτηση του WGB h/cz, υπήρξε τη δεκαετία του '90 μια μακρά συζήτηση για το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία να συμμετέχουν στην κοινωνική ζωή, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης. Μερικοί υποστήριξαν ότι το Άρθρο 1 του Συντάγματος μπορούσε να αποτελέσει τη βάση για ειδική νομοθεσία για την αναπηρία. Η κυβέρνηση δημοσίευσε τελικά την περίληψη ενός προτεινόμενου νόμου (Proeve van Wet) το 1998. Αυτή η πρόταση στόχευε στο να εξετάσει την ανάγκη για νομοθεσία καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω αναπηρίας. Εντούτοις, η συζήτηση πήρε μια νέα διάσταση όταν η Ευρωπαϊκή Κοινότητα εξέδωσε την Οδηγία στον τομέα της απασχόλησης. Η Οδηγία αυτή, παρά οι εθνικές εξελίξεις, αποτέλεσε την κατευθυντήρια δύναμη για το WGB h/cz με την παρούσα μορφή. Το WGB h/cz προορίζεται να εφαρμόσει τα ειδικά μέτρα για την αναπηρία της Οδηγίας. Το διεθνές δίκαιο δεν έχει ασκήσει καμία επίδραση επάνω στη νέα Ολλανδική νομοθεσία.

3. Ποιος προστατεύεται από τη διάκριση;

Ο WGB h/cz απαγορεύει τη διάκριση λόγω μιας πραγματικής ή εικαζόμενης αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης. Δεν καλύπτει άλλες μορφές διάκρισης, όπως τη διάκριση λόγω φύλου ή φυλής. Οι όροι «αναπηρία» και «χρόνια πάθηση» δεν έχουν οριστεί στο νόμο. Ένα ενδιαφέρον χαρακτηριστικό στοιχείο είναι ότι άτομα με αναπηρία και άτομα χωρίς αναπηρία προστατεύονται εξίσου από διάκριση λόγω αναπηρίας. Επομένως, εάν ένας εργοδότης αρνείται να απασχολήσει ένα πρόσωπο επειδή έχει μια αναπηρία, αυτό θα είναι διάκριση. Εντούτοις, θα είναι επίσης διάκριση εάν ένας εργοδότης αρνείται να απασχολήσει κάποιον επειδή δεν έχει αναπηρία.

Η διάκριση θα υπάρξει μόνο εάν ένα άτομο αντιμετωπίζεται χειρότερα από ένα άλλο άτομο, το οποίο έχει ή δεν έχει μια αναπηρία.

Στο μέλλον, οι δικαστικές υποθέσεις θα παράσχουν περισσότερες πληροφορίες για το ποιος ακριβώς προστατεύεται από τη διάκριση λόγω αναπηρίας από το νέο νόμο.

4. Τι είναι διάκριση;

Ο Ολλανδικός νόμος δε χρησιμοποιεί τον όρο «διάκριση» στο νόμο ίσης μεταχείρισης. Ο Ολλανδικός νόμος ίσης μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένου του WGB h/cz, μιλά αντί αυτού για τη διαφοροποίηση (*onderscheid*). Η ουσιαστική διαφορά μεταξύ αυτών των δύο όρων είναι ότι η «διάκριση» είναι «υποτιμητικός» όρος από τη φύση του, που σημαίνει ότι μόνο εκείνοι που ανήκουν σε μια ευάλωτη ομάδα (π.χ. άτομα με αναπηρία, γυναίκες, εθνικές μειονότητες) προστατεύονται και μπορούν να προσφύγουν στο δικαστήριο. Αντίθετα, η διαφοροποίηση είναι ένας «ουδέτερος» όρος, που σημαίνει ότι και οι δύο, ευνοημένη ομάδα (π.χ. άτομα χωρίς αναπηρία) και μη ευνοημένη ομάδα (π.χ. άτομα με αναπηρία) προστατεύονται και μπορούν να προσφύγουν στο δικαστήριο.

Ο WGB h/cz προγράφει τρεις διαφορετικές μορφές «διαφοροποίησης»: 1). την άμεση διαφοροποίηση, 2). την έμμεση διαφοροποίηση, 3). τη διαφοροποίηση ως αποτέλεσμα μιας αδικαιολόγητης αποτυχίας για εύλογη προσαρμογή.

1) Άμεση Διαφοροποίηση

Η άμεση διαφοροποίηση ορίζεται ως μια «διαφοροποίηση μεταξύ ατόμων λόγω μιας πραγματικής ή εικαζόμενης αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης». Για παράδειγμα, εάν ένας εργοδότης απορρίπτει τον καλύτερο υποψήφιο για την εργασία επειδή είναι χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου, τότε κάνει άμεση διάκριση εξαιτίας της αναπηρίας του ατόμου. Εάν ένας εργοδότης αρνείται να προσλάβει έναν ομοφυλόφιλο, με τα κατάλληλα προσόντα, επειδή εικάζει ότι το άτομο είναι οροθετικός στο ιό HIV, επίσης κάνει άμεση διάκριση λόγω αναπηρίας. Δεν απαιτείται καμία πρόθεση να αντιμετωπισθεί άσχημα το άτομο με αναπηρία.

2) Έμμεση Διαφοροποίηση

Η έμμεση διαφοροποίηση είναι «διαφοροποίηση λόγω άλλων ιδιοτήτων ή δράσεων από εκείνες που οδηγούν στην άμεση διάκριση». Η έμμεση διάκριση εμφανίζεται εκεί όπου οποιοδήποτε μέτρο εφαρμόζεται εξίσου και στα άτομα με αναπηρία και στα άτομα χωρίς αναπηρία, αλλά το μέτρο θέτει σε μειονεκτική θέση μόνο τα άτομα με αναπηρία. Παραδείγματος χάριν, εάν ο εργοδότης απαγορεύει σε όλους τους υπαλλήλους να φέρουν σκυλιά στο χώρο εργασίας, αυτός ο κανόνας αδικεί ουσιαστικά τους τυφλούς που χρησιμοποιούν τα σκυλιά για βοήθεια. Ο κανόνας είναι έμμεσα διακριτικός. Δεν απαιτείται καμία πρόθεση να γίνει διακρίσεις εις βάρος των ατόμων με αναπηρία.

3) Αποτυχία υλοποίησης μιας αποτελεσματικής προσαρμογής

Η απαγόρευση της «διαφοροποίησης» σημαίνει επίσης ότι οι εργοδότες πρέπει να κάνουν μια αποτελεσματική προσαρμογή για ένα άτομο με αναπηρία, εκτός αν αυτό θα οδηγούσε σε ένα δυσανάλογο κόστος για τον εργοδότη. Η Οδηγία στον τομέα της απασχόλησης μιλά στην πραγματικότητα για μια «εύλογη προσαρμογή» για τους εργαζόμενους με αναπηρία - αλλά ο Ολλανδικός νόμος χρησιμοποιεί αυτόν τον διαφορετικό όρο. Η προσαρμογή πρέπει να είναι «αποτελεσματική» υπό την έννοια ότι πρέπει να επιτρέπει στο άτομο με αναπηρία να κάνει την εργασία και πρέπει να είναι απαραίτητη. Το Arbodienst (δηλ., ανώτεροι υπάλληλοι που ελέγχουν εάν ο εργοδότης ακολουθεί τους κανονισμούς υγείας και ασφάλειας) μπορούν να συμβουλευθούν τον εργοδότη για τέτοια ζητήματα.

Εάν η προσαρμογή είναι «αποτελεσματική» υπό την μόλις περιγραφείσα έννοια, πρέπει να εξεταστεί το ερώτημα εάν η εκτέλεση της προσαρμογής θα είχε «ένα δυσανάλογο κόστος» για τον εργοδότη. Η προσαρμογή πρέπει να είναι εύλογη και ανάλογη. Η Πολιτεία έχει πει ότι συγκεκριμένοι παράγοντες πρέπει να χρησιμοποιούνται για να εκτιμηθεί εάν μια προσαρμογή είναι εύλογη και ανάλογη:

i. το μέγεθος της επιχείρησης ii. το απαραίτητο οικονομικό κόστος iii. εάν οι οικονομικές επιχορηγήσεις είναι ή όχι δυνατές iv. εάν η προσαρμογή θα μπορούσε ή όχι πραγματικά να επιτευχθεί v. τα οικονομικά μέσα της επιχείρησης vi. η διάρκεια της σύμβασης εργασίας.

Το καθήκον για την υλοποίηση προσαρμογών τοποθετεί επίσης τις ευθύνες επάνω στο άτομο με αναπηρία: πρέπει να καταστήσει τον εργοδότη ενήμερο για την ανάγκη για μια προσαρμογή.

Η διαφοροποίηση δεν απαγορεύεται πάντα. Μερικές φορές η διαφοροποίηση επιτρέπεται. Τρεις εξαιρέσεις ισχύουν για την άμεση και έμμεση διαφοροποίηση δηλ., i). η εξαίρεση ότι η διαφοροποίηση πρέπει να επιτραπεί προς όφελος της δημόσιας ασφάλειας ή της υγείας ii). η εξαίρεση ότι η διαφοροποίηση πρέπει να επιτραπεί όταν το μέτρο είναι μέρος των υποστηρικτικών κοινωνικών πολιτικών για τα άτομα με αναπηρία

iii). η εξαίρεση ότι η διαφοροποίηση είναι στην πραγματικότητα ένα νόμιμο θετικό μέτρο δράσης για τα άτομα με αναπηρία.

Η έμμεση διαφοροποίηση μπορεί να «δικαιολογείται αντικειμενικά», που σημαίνει ότι η διάκριση θα επιτραπεί εάν ο εργοδότης έχει μια καλή αιτία (ένα αντικειμενικά αποδεκτό λόγο) για την εφαρμογή του «ουδέτερου κανόνα». Επιπλέον, η αποτυχία να γίνει μια προσαρμογή ίσως μπορεί να επιτραπεί εάν κάνοντας την προσαρμογή θα έθετε ένα «δυσανάλογο κόστος» στον εργοδότη (π.χ., η προσαρμογή είναι πάρα πολύ ακριβή για ένα συγκεκριμένο εργοδότη).

Εκτός από τις ανωτέρω μορφές διαφοροποίησης, επίσης απαγορεύεται η «οδηγία για διαφοροποίηση», η «παρενόχληση» και η «δίωξη». Η παρενόχληση πρέπει να αφορά το γεγονός ότι ένα άτομο είναι «ανάπηρο». Ένα παράδειγμα θα μπορούσε να είναι αυτό ενός εργοδότη που δίδει οδηγίες συνεχώς τον εργαζόμενο με αναπηρία για να εκτελέσει αρμοδιότητες που δεν μπορεί προφανώς να κάνει. Η «δίωξη» εμφανίζεται όταν ένας εργαζόμενος βάσει του WGB h/cz (ή που είναι μάρτυρας για έναν άλλο εργαζόμενο) τιμωρείται από τον εργοδότη του π.χ. μέσω της απόλυσης. Η δίωξη είναι παράνομη βάσει του WGB h/cz αλλά δεν εξομοιώνεται με «διάκριση» («διαφοροποίηση»).

5. Σε ποιους τομείς απαγορεύονται οι διακρίσεις;

Το WGB h/cz ισχύει για τους τομείς της (αυτό) απασχόλησης, της επαγγελματικής κατάρτισης και καθοδήγησης. Ο νόμος ισχύει επίσης για τις δημόσιες συγκοινωνίες, αν και οι «διατάξεις μεταφορών» δεν έχουν τεθεί ακόμα σε ισχύ. «Οι μεταφορές» έχουν καλυφθεί από το νόμο, αλλά αυτό δεν απαιτήθηκε από το νόμο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

Το Άρθρο 4 διευκρινίζει ότι ο WGB h/cz εφαρμόζεται α. στην επιλογή, β. στην έναρξη ή την λήξη της σχέσης εργασίας, γ. στην απασχόληση και την απόλυση των δημόσιων υπαλλήλων, δ. στην εργασιακή διαμεσολάβηση, ε. στις συνθήκες της απασχόλησης στ. στην άδεια του προσωπικού να λάβει εκπαίδευση ή κατάρτιση κατά τη διάρκεια ή πριν από την απασχόληση ζ. στην προαγωγή.

Μια διάταξη στο EG Implementatiewet AWGB ορίζει ότι ο WGB h/cz ισχύει επίσης για τις «συνθήκες εργασίας». Ο WGB h/cz ισχύει και στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα απασχόλησης-σχέσεις (εργαζόμενος - εργοδότης / δημόσιος υπάλληλος - κυβέρνηση).

6. Εφαρμογή

Η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης (Commissie Gelijke Behandeling) διαδραματίζει ένα σημαντικό ρόλο στην εφαρμογή της νομοθεσίας μη - διάκρισης στην Ολλανδία. Επίσης, η Επιτροπή (1η Δεκεμβρίου 2003) βοηθά στην εφαρμογή του νόμου για την μη-διάκρισης λόγω αναπηρίας (WGB h/cz (εκτός από τις διατάξεις για τις μεταφορές)). Η Επιτροπή είναι ένα σώμα όχι αμιγώς δικαστικό που σημαίνει ότι ενεργεί όπως ένα δικαστήριο αλλά οι αποφάσεις της δεν είναι δεσμευτικές, δηλ. δεν είναι απαραίτητο να τηρηθούν από τους εργοδότες. Το άτομο (π.χ., ο εργαζόμενος με αναπηρία) που αισθάνεται ότι βιώνει διακρίσεις εις βάρος του στο πλαίσιο του νόμου, μπορεί να

υποβάλει ένα γραπτό αίτημα στην Επιτροπή για να κρίνει εάν έχει γίνει ή όχι παράνομη «διαφοροποίηση». Ένα τέτοιο αίτημα μπορεί επίσης να υποβληθεί από τον εργοδότη, ή από έναν δικαστή που πρέπει να λάβει μια απόφαση σε μια δικαστική υπόθεση μη-διάκρισης. Τα αιτήματα μπορούν επίσης να υποβληθούν από ένα σύλλογο (π.χ., ένα τοπικό γραφείο μη-διάκρισης). Η Επιτροπή μπορεί να ενεργήσει όπως ένα δικαστήριο και να ακούσει τα επιχειρήματα αμφοτέρων των συμβαλλόμενων μερών (το άτομο με αναπηρία και τον εργοδότη). Τα άτομα δεν υποβάλλονται σε έξοδα για να πάνε στην Επιτροπή και δεν χρειάζονται δικηγόρους για να τους βοηθήσουν. Εάν η Επιτροπή νομίζει ότι έχει γίνει διάκριση μπορεί να κάνει συστάσεις στον εργοδότη ως προς τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να διορθώσει το πρόβλημα.

Η Επιτροπή μπορεί επίσης να κάνει και άλλα πράγματα. Μπορεί να ξεκινήσει μια έρευνα σχετικά με ερώτηση εάν έχει σημειωθεί παράνομη διαφοροποίηση σε (τομείς) δημόσιων υπηρεσιών ή σε άλλους τομείς της κοινωνικής ζωής και καταθέτει τη θέση της επί αυτού. Μπορεί επίσης να προσφύγει στο δικαστήριο για συμπεριφορά που θεωρεί ότι είναι διακριτική. Στη συνέχεια το δικαστήριο μπορεί να αποφασίσει ότι «η διακριτική πράξη» είναι παράνομη, ή μπορεί να απαγορεύσει μια τέτοια διακριτική πράξη, ή να δώσει εντολή να εξαλειφθούν οι συνέπειες μιας τέτοιας διακριτικής πράξης. Το δικαστήριο μπορεί επίσης να διατάξει τον εργοδότη για να επαναπροσλάβει το παράνομα απολυθέν άτομο.

Ένα πρόσωπο που κρίνει ότι έχει βιώσει σε βάρος του διακρίσεις δεν υποχρεούται να καταθέσει αίτημα στην Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης. Μπορεί επίσης να προσφύγει, εάν προτιμά, κατ' ευθείαν στο δικαστήριο.

Τα δικαστήρια και η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης πρέπει να αποφασίζουν για τις υποθέσεις με βάση την «μερική αντιστροφή του βάρους απόδειξης». Αυτό σημαίνει ότι ένα άτομο που καταθέτει προσφυγή για διακριτική συμπεριφορά, δεν είναι απαραίτητο να αποδείξει πλήρως τη διάκριση που έχει υποστεί. Αυτό είναι πολύ δύσκολο να γίνει. Αντ' αυτού, το πρόσωπο που καταθέτει προσφυγή πρέπει να δώσει γεγονότα που μπορούν να οδηγήσουν σε ένα τεκμήριο διάκρισης. Παραδείγματος χάριν, ένα τέτοιο γεγονός μπορεί να είναι μια επιστολή στο άτομο με αναπηρία από τον εργοδότη που να λέει ότι δεν είναι διαθέσιμη καμία εργασία και ένα αντίγραφο μιας αναγγελίας θέσης εργασίας από τον ίδιο εργοδότη που δημοσιεύτηκε μια εβδομάδα αφότου εστάλη η επιστολή. Μόλις τεκμηριωθούν τα στοιχεία, απομένει στον εργοδότη να αποδείξει ότι δεν έχει κάνει διακρίσεις.

7. Συμπεράσματα

Το γεγονός ότι η «αναπηρία» δεν ορίζεται στο νόμο και το γεγονός ότι προστατεύονται από διάκριση και τα άτομα με αναπηρία και τα άτομα χωρίς αναπηρία, δίνει το πλεονέκτημα ότι όσο το δυνατόν περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να προστατεύονται από το Νόμο. Το γεγονός ότι ο WGB h/cz δεν είναι μέρος του Γενικού Νόμου Ίσης Μεταχείρισης (AWGB) θα μπορούσε να είναι προβληματικό, ειδικά όταν ένα άτομο αισθάνεται να βιώνει διακρίσεις για περισσότερους από ένα λόγους (π.χ., μια γυναίκα με αναπηρία, μαύρη, μουσουλμάνη). Όσον αφορά στην άμεση και έμμεση διάκριση, είναι

θετικό που δεν απαιτείται κακή πρόθεση του εργοδότη προκειμένου να αποδειχθεί η διάκριση. Όσον αφορά στο καθήκον να προβεί σε προσαρμογές, είναι προβληματικό το ότι η διάρκεια της σύμβασης εργασίας είναι ένας παράγοντας στην απόφαση εάν υπάρχει ένα δυσανάλογο κόστος για τον εργοδότη. Σε τελευταία ανάλυση, συνήθως οι γυναίκες έχουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου και συμβάσεις μερικής απασχόλησης και επομένως οι γυναίκες είναι πιθανότερο να αντιμετωπίσουν προβλήματα. Η εύκολη πρόσβαση και η εξειδικευμένη Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης δίνει το μεγάλο πλεονέκτημα στα άτομα με αναπηρία να μπορούν εύκολα να καταγγείλουν τη διάκριση. Εντούτοις, το σημαντικότερο μειονέκτημα είναι ότι οι αποφάσεις της δεν είναι δεσμευτικές.

**V. Το Έργο των Ανεξάρτητων Αρχών στην
Εφαρμογή της Νομοθεσίας Καταπολέμησης
των Διακρίσεων**

V.1. Το Έργο των Ανεξάρτητων Αρχών

Του Mark Bell, Νομική Σχολή, Πανεπιστήμιο του Leicester, Ηνωμένο Βασίλειο

Μια σαφής τάση στην εξέλιξη της ευρωπαϊκής νομοθεσίας κατά των διακρίσεων είναι η σύσταση ανεξάρτητων αρχών στα Κράτη Μέλη. Αν και οι αρχές αυτές εμφανίζονται με πολύ διαφορετικές μορφές και έχουν ευρέως ποικίλους ρόλους και δυνάμεις, όλες βασίζονται στην αναγνώριση ότι δεν αρκεί απλώς να απαγορευθεί η διάκριση από το νόμο. Η δυνατότητα των μεμονωμένων θυμάτων διάκρισης να προσφύγουν δικαστικά (μεμονωμένη εφαρμογή) φυσικά παραμένει ένα βασικό στοιχείο στον αγώνα ενάντια στη διάκριση. Εντούτοις, υπάρχουν σημαντικά εμπόδια για τα άτομα που θέλουν να επιτύχουν στις δικαστικές υποθέσεις: π.χ. να βρουν αρκετά στοιχεία καθώς και να καλύψουν τα οικονομικά και συναισθηματικά κόστη. Μία ανεξάρτητη αρχή έχει τη δυνατότητα να διαδραματίσει έναν πιο ολοκληρωμένο και στρατηγικό ρόλο στην καταπολέμηση της διάκρισης.

1. Λειτουργίες

Οι ανεξάρτητες αρχές μπορούν να εκτελέσουν μια σειρά διαφορετικών ρόλων. Μερικά βασικά παραδείγματα παρατίθενται κατωτέρω.

(α) Συμβουλές και πληροφορίες

Η ανεξάρτητη αρχή μπορεί να είναι ένα σημείο αναφοράς για τα άτομα και τις οργανώσεις που θέλουν να γνωρίζουν το περιεχόμενο του νόμου κατά των διακρίσεων. Αυτή η λειτουργία μπορεί να επεκταθεί στην παροχή συμβουλών στα άτομα που θέλουν να κάνουν μια καταγγελία καθώς και σε εργοδότες ή σε αυτούς που παρέχουν υπηρεσίες για τις νομικές υποχρεώσεις τους. Εν τούτοις μπορεί να προκύψουν εντάσεις, όταν μία αρχή συμβουλεύει και τα άτομα και τους εργοδότες /παροχείς υπηρεσιών συγχρόνως.

(β) Υποστήριξη ατόμων που θέλουν να προσφύγουν δικαστικά

Πέρα από τη γενική συμβουλευτική δράση, παρέχεται υποστήριξη στα άτομα που προσφεύγουν δικαστικά. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την παροχή νομικής εκπροσώπησης ή της οικονομικής υποστήριξης στα δικαστικά έξοδα. Οι ανεξάρτητες αρχές έχουν επίσης το δικαίωμα να συμμετέχουν σε δικαστικές υποθέσεις ή να ξεκινήσουν οι ίδιες δικαστικές υποθέσεις.

(γ) Ευαισθητοποίηση και Έρευνα

Η παροχή των πληροφοριών στο κοινό βοηθά σαφώς στην ενίσχυση της ενημέρωσης σε θέματα νομοθεσίας για την ισότητα, αλλά οι ανεξάρτητες αρχές είναι επίσης συχνά αρμόδιες για τη διοργάνωση γενικότερων εκστρατειών καταπολέμησης των διακρίσεων. Αυτές θα μπορούσαν να πάρουν τη μορφή δημόσιων πρωτοβουλιών διαφήμισης, οργάνωσης εκδηλώσεων και διασκέψεων, ή την παροχή κατάρτισης στην καταπολέμηση διακρίσεων. Παράλληλα με αυτόν τον ρόλο, οι ανεξάρτητες αρχές μπορούν να έχουν έναν ρόλο στη διεξαγωγή έρευνας σε εμπειρίες διάκρισης, στην λειτουργία του νόμου ή στη μελλοντική χάραξη πολιτικής.

(δ) Εφαρμογή της νομοθεσίας καταπολέμησης των διακρίσεων

Σε μερικές ανεξάρτητες αρχές δίνεται ένας ρόλος στον έλεγχο της εφαρμογής της νομοθεσίας. Όπως αναφέρεται παραπάνω, αυτό μπορεί να περιλαμβάνει το δικαίωμα να ξεκινήσουν δικαστικές υποθέσεις, παραδείγματος χάριν σε απάντηση σε αγγελία για θέση εργασίας που παράγει διάκριση. Στις ανεξάρτητες αρχές έχει περιστασιακά ανατεθεί να ερευνήσουν ενδεχόμενες περιπτώσεις διάκρισης, με την παροχή σε αυτές της δυνατότητας να εξετάσουν τις πρακτικές μεμονωμένων εργοδοτών ή ατόμων που παρέχουν υπηρεσίες. Εναλλακτικά, μπορούν να έχουν το δικαίωμα να ερευνήσουν ορισμένους τομείς της οικονομίας ή των δημόσιων αρχών.

(ε) Έκδοση αποφάσεων / Αρμοδιότητα να ενεργήσει ως δικαστήριο

Οι ανεξάρτητες αρχές μπορούν να αναλάβουν και να αξιολογήσουν μεμονωμένες καταγγελίες για διάκριση, έχοντας την αρμοδιότητα να κάνουν συστάσεις για την αντιμετώπιση της διάκρισης που έχει συμβεί. Η αρμοδιότητα για διερεύνηση μπορεί να συνδυαστεί με την αρμοδιότητα επιβολής κυρώσεων (δηλ. ποινή), στην περίπτωση που η έρευνα αποκαλύψει διάκριση. Ο ρόλος των ανεξάρτητων αρχών στην αξιολόγηση των περιπτώσεων ίσως είναι δύσκολο να εξισορροπηθεί με μερικές από τις άλλες λειτουργίες που προσδιορίζονται ανωτέρω. Ένας δικαστής θα πρέπει να είναι αμερόληπτος και αντικειμενικός, όμως η υποστήριξη των ατόμων που προσφεύγουν στο δικαστήριο προϋποθέτει την «μεροληψία» από την πλευρά των ανεξάρτητων αρχών. Επομένως, μπορεί να είναι πιο αρμόζον να υπάρξουν διαφορετικές αρχές που είναι αρμόδιες να δραστηριοποιούνται στην παροχή συμβουλών και την υποστήριξη και άλλες με την εφαρμογή και την έκδοση αποφάσεων.

2. Δομή και Ανεξαρτησία

Μια άλλη κρίσιμη πτυχή της ανεξάρτητης αρχής είναι η εσωτερική της δομή. Αυτή θα επηρεάζει ουσιαστικά τις λειτουργίες και την ικανότητά της αρχής να λειτουργήσει ανεξάρτητα. Οι αρχές για την ισότητα κανονικά θα στηριχθούν αποκλειστικά στο κράτος για τους οικονομικούς πόρους τους. Επιπλέον, το κράτος θα καθορίσει τις βασικές εντολές και αρμοδιότητες της ανεξάρτητης αρχής. Επομένως, κανένας οργανισμός ισότητας δεν είναι αληθινά ανεξάρτητος από το κράτος. Αντίθετα, η δομή της αρχής δείχνει το βαθμό ανεξαρτησίας που έχει, καθώς επίσης και οποιεσδήποτε εγγυήσεις που προστατεύουν από πολιτικές πίεσης και παρέμβασης. Υπάρχει ένας αριθμός βασικών διαστάσεων που πρέπει να τονίσουμε:

(α) Πόροι

Εάν η ανεξάρτητη αρχή λάβει έναν ετήσιο προϋπολογισμό από το Υπουργείο Οικονομίας, κατόπιν υπάρχει κίνδυνος ότι αυτό θα χρησιμοποιηθεί ως πολιτικός μοχλός για να επηρεάσει το πρόγραμμα εργασίας της ή για να μειώσει την ικανότητά της να λειτουργήσει. Εναλλακτικά, ένας σταθερός προϋπολογισμός που τίθεται κατά τη διάρκεια μιας μεγαλύτερης περιόδου και που απονέμεται από το Κοινοβούλιο θα μπορούσε να προβλέψει περισσότερη ασφάλεια για την αρχή.

(β) Διαχείριση

Ο διορισμός του βασικού προσωπικού μέσα στην αρχή θα επηρεάσει προφανώς τον τρόπο με τον οποίο η αρχή αυτή αναπτύσσει δραστηριότητες. Εάν διορίζονται άμεσα από κυβερνητικά στελέχη, οι άνθρωποι αυτοί ίσως να επηρεάζονται από την πολιτική τοποθέτηση της κυβέρνησης. Εναλλακτικά, μια διακομματική ομάδα από το Κοινοβούλιο ή μια ανεξάρτητη επιτροπή διορισμού θα μπορούσαν να επιλέξουν τους ανώτερους υπαλλήλους. Ορισμένες ανεξάρτητες αρχές ελέγχονται από ένα κυβερνητικό διοικητικό συμβούλιο. Και πάλι, είναι κρίσιμο να εξεταστεί ποιος επιλέγει το συμβούλιο και εάν το συμβούλιο αντανakλά πλήρως τα συμφέροντα των ατόμων που είναι ευάλωτα στη διάκριση. Παραδείγματος χάριν, θα ήταν ζωτικής σημασίας στο συμβούλιο να συμπεριληφθεί η εκπροσώπηση των ατόμων με αναπηρία και των ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στον τομέα της αναπηρίας.

(γ) Τοποθεσία

Μερικές «ανεξάρτητες» αρχές βρίσκονται πραγματικά μέσα στα υπουργεία. Άλλες είναι αυτόνομες αντιπροσωπείες, χωριστές από τη διοίκηση της κεντρικής κυβέρνησης. Ένα σώμα που βρίσκεται μέσα σε ένα υπουργείο ίσως έχει το πλεονέκτημα μιας άμεσης (και εσωτερικής) συμβολής στην ανάπτυξη της δημόσιας πολιτικής. Ακόμα, η τοποθέτηση της αρχής κοντά στην πολιτική αρχή αυξάνει τον κίνδυνο πολιτικής παρέμβασης μέσα

στο έργο της αρχής. Συγκεκριμένα, εάν το σώμα πρόκειται να έχει ρόλο στη διερεύνηση της υπόθεσης, την επιβολή ή την απόφαση, τότε η διαφοροποίησή της από την κεντρική διοίκηση ίσως είναι ουσιαστική.

V.2. Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του Ηνωμένου Βασιλείου (DRC)

Της Caroline Gooding, Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, Ηνωμένο Βασίλειο

1. Ιστορία και Επισκόπηση

Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) δημιουργήθηκε το 1999 με ειδικό νόμο (DRCA), και ξεκίνησε τη δράση της το 2000. Το 1995 είχε ψηφιστεί ένας νόμος που απαγορεύει τη διάκριση λόγω αναπηρίας (ο Νόμος κατά των Διάκρίσεων λόγω αναπηρίας) και η επόμενη κυβέρνηση δέχτηκε το επιχείρημα ότι χρειαζόταν ένα στρατηγικό σώμα για να εφαρμόσει επιτυχώς αυτόν τον νόμο. Αυτό το πρότυπο ακολούθησαν και οι νομοθεσίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου και λόγω φυλής (που υιοθετήθηκαν τη δεκαετία του '70), οι οποίες έχουν Επιτροπές για να τις προάγουν και να τις επιβάλουν.

Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) χρηματοδοτείται, και το σώμα διοίκησής της (15 Επίτροποι) διορίζεται από την κυβέρνηση. Οι Επίτροποι διορίζονται για μια σταθερή χρονική περίοδο (γενικά 3 ή 4 έτη), με μερική απασχόληση, και μπορούν να απομακρυνθούν μόνο από την κυβέρνηση για συγκεκριμένους λόγους. Δεν υπάρχει καμία επίσημη εγγύηση της ανεξαρτησίας. Αυτό είναι μια ανεπαρκής πτυχή. Ο Νόμος για την Επιτροπή Δικαιωμάτων των Αναπήρων (DRCA) ορίζει ότι τουλάχιστον οι μισοί από τους Επιτρόπους, περιλαμβανομένου είτε του Προέδρου είτε του Αντιπροέδρου, πρέπει να είναι άτομα με αναπηρία.

Ο προϋπολογισμός για το 2003/4 ήταν £15.5 εκατομμύρια, και περίπου 180 άτομα προσωπικό απασχολείται σε τέσσερα γραφεία (δύο στην Αγγλία, ένα στη Σκωτία και ένα στην Ουαλία).

Η κυβέρνηση έχει αναγγείλει ότι σκοπεύει να συνενώσει τις τρεις υπάρχουσες Επιτροπές για την ισότητα ανεξαρτήτου αναπηρίας, φύλου και φυλής σε ένα σώμα και την επέκταση του έργου της ώστε να συμπεριλάβει την ηλικία, τη θρησκεία, τη σεξουαλικότητα και τα ανθρώπινα δικαιώματα.

2. Λειτουργίες της Επιτροπής και αντίκτυπος δραστηριοτήτων

«Ο αρχικός στόχος [της επιτροπής ισότητας] δεν είναι να εκπροσωπήσει τις ομάδες ενδιαφέροντος ή να τους δώσει φωνή. Αυτά είναι ο ρόλος των μη κυβερνητικών οργανώσεων και των οργανωμένων ομάδων όπως εκείνων που προωθούν τη φυλετική

ισότητα ή τα δικαιώματα των γυναικών, ή τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, και άλλων ευάλωτων ομάδων. ... Ο ουσιαστικός ρόλος της επιτροπής είναι η προώθηση της ισότητας και η εξασφάλιση πόρων για τα πιο σημαντικά στρατηγικά ζητήματα.» Έκθεση της Ανεξάρτητης Επιθεώρησης για την Εφαρμογή της Βρετανικής Νομοθεσίας Καταπολέμησης των Διακρίσεων⁶.

Οι γενικές λειτουργίες της Επιτροπής για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) είναι να εργαστεί για την εξάλειψη της διάκρισης, την προώθηση της εξίσωσης των ευκαιριών, την ενθάρρυνση της ορθής πρακτικής και επίσης να θέσει τη Νομοθεσία για τη Διάκριση λόγω Αναπηρίας του 1995 (DDA) και την ίδια τη Νομοθεσία για τα Δικαιώματα Αναπηρίας (DRCA) υπό εξέταση.

Τι κάνει η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC):

Δίνει συμβουλές και πληροφορίες στα άτομα με αναπηρία, στους εργοδότες και στους φορείς που παρέχουν υπηρεσίες.

Υποστηρίζει τα άτομα με αναπηρία για να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους βάσει της Νομοθεσίας για τη Διάκριση λόγω Αναπηρίας (DDA) και υποστηρίζει υποθέσεις στα δικαστήρια για να εξετάσει τα όρια του νόμου.

Παρέχει μια ανεξάρτητη Υπηρεσία Συμβιβασμού για την Αναπηρία.

Κάνει συστάσεις για να ενισχύσει το νόμο.

Οργανώνει εκστρατείες - όπως η Ανοιχτή σε Όλους εκστρατεία - για να αλλάξει την πολιτική, την πρακτική και την ενημέρωση.

Παράγει τις πολιτικές δηλώσεις και έρευνα για ζητήματα αναπηρίας και δημοσιεύσεις για τα δικαιώματα και την ορθή πρακτική για τα άτομα με αναπηρία, τους εργοδότες και τους φορείς παροχής υπηρεσιών.

3. Πως η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) βοηθάει τα άτομα με αναπηρία να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους

Η Νομοθεσία για τη Διάκριση λόγω Αναπηρίας (DDA) επιβάλλεται μέσω του δικαστικού συστήματος. Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) δεν έχει καμία νομική δύναμη να εκδώσει εκτελεστές αποφάσεις. Μπορεί να παρέχει συμβουλές και νομική εκπροσώπηση για τα άτομα με αναπηρία που προσφεύγουν για υποθέσεις διάκρισης λόγω αναπηρία στα δικαστήρια.

⁶ B Hepple, M Coussey and T Choudhury, Equality: A New Framework (Report of the Independent Review of the Enforcement of UK Anti-Discrimination Legislation (Oxford, Hart, 2000).

3.1 Στρατηγική προσέγγιση

Δικαστικές υποθέσεις

Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) δε θα μπορούσε να παρέχει τη νομική εκπροσώπηση για όλα τα άτομα με αναπηρία που επιδιώκουν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Προσπαθεί να λειτουργήσει στρατηγικά και με συνεργασίες, για να μεγιστοποιήσει τον αντίκτυπό της. Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) επιδιώκει πάντα να δημοσιοποιήσει τις υποθέσεις προκειμένου να κερδίσει το μέγιστο αντίκτυπο. Με αυτόν τον τρόπο έχει κερδίσει την προσοχή του τύπου και πολλών μέσων για τα ζητήματα διάκρισης λόγω αναπηρίας, κάτι που βελτιώνει την ευρύτερη πληροφόρηση.

Εκτός από την Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC), υπάρχουν πολλές πηγές για νομικές συμβουλές, και σε κάποιες περιπτώσεις για ελεύθερη νομική εκπροσώπηση. Τα συνδικάτα είναι, φυσικά, μια σημαντική πηγή εκπροσώπησης. Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) συνεργάζεται με αυτές τις οργανώσεις για να αυξήσει την κατανόησή τους σε ζητήματα αναπηρίας. Εντούτοις, η απουσία επαρκούς ελεύθερης νομικής εκπροσώπησης είναι ένα πρόβλημα.

Ελεύθερη Συμβουλή

Η γραμμή βοήθειας της Επιτροπής για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) παρέχει τηλεφωνικές συμβουλές στα άτομα με αναπηρία, τους εργοδότες και τους φορείς παροχής υπηρεσιών, και παράγει ένα ευρύ φάσμα γραπτών δημοσιεύσεων που επεξηγούν το νόμο και που καθορίζουν την ορθή πρακτική. Η γραμμή βοήθειας στα πρώτα τρία έτη της δέχθηκε 242.000 κλήσεις.

Συχνά το πρόβλημα θα επιλυθεί σε αυτό το επίπεδο συμβουλών. Εάν όχι, η γραμμή βοήθειας θα παραπέμψει το άτομο σε ομάδα εξέτασης κατά περίπτωση. Θα γράψουν επιστολές και θα κάνουν διαπραγματεύσεις εξ ονόματος των ατόμων με αναπηρία - στην πραγματικότητα θα κάνουν όλα εκτός από την εκπροσώπηση στο δικαστήριο. Το 2002-2003, ομάδα εργασίας της Επιτροπής για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) χειρίστηκε 2322 τέτοιες περιπτώσεις, σχετικά με την απασχόληση, την εκπαίδευση, τα αγαθά και τις υπηρεσίες.

Παραδείγματα

Ο κ. L, ένας χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου, χρησιμοποιεί το τραίνο τακτικά. Ο τοπικός σταθμός έχει μια ράμπα, αλλά είναι ανίκανος να την χρησιμοποιήσει χωρίς βοήθεια, δεδομένου ότι είναι πάρα πολύ απότομη. Ο σταθμός δεν έχει προσωπικό μετά τις 18.00 και έτσι, εάν ο κ. L επιστρέψει μετά από αυτήν την ώρα, πρέπει να στηριχθεί σε κάποιο άτομο από το κοινό για να τον βοηθήσει να φύγει από το σταθμό. Σε δύο περιπτώσεις, η εταιρεία τραίνων πλήρωσε τα ταξί για τη μεταφορά του πελάτη από έναν άλλο προσβάσιμο σταθμό στον τοπικό σταθμό του πελάτη, αλλά αργότερα η εταιρεία απέσυρε αυτήν

την υπηρεσία. Ο λόγος που προσφέρθηκε αυτή η υπηρεσία ήταν ότι η εταιρεία βρισκόταν στη φάση αναζήτησης μιας πολιτικής για την αναπηρία αλλά, στο μεταξύ, θεώρησε ότι δε θα μπορούσαν να προσφέρει τη ρύθμιση αυτή για ένα άτομο. Μέσω της παρέμβασης της Επιτροπής για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC), η εταιρεία τράινων συμφώνησε ότι η νέα ρύθμιση θα εφαρμόζονταν για τον πελάτη και ότι, κατά τη διάρκεια του διαστήματος που ο τοπικός σταθμός δεν έχει προσωπικό, θα παρεχόταν ταξί από τον προσβάσιμο σταθμό με έξοδα της εταιρίας τράινων.

Ο κ. D, ένας χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου παραπονέθηκε όταν το θέατρο που επισκεπτόταν του ζήτησε να πληρώσει και για τον προσωπικό βοηθό του. Επίσης παραπονέθηκε ότι οι χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων έχουν ανεπαρκή χώρο για να καθίσουν. Μετά από την επαφή που είχε η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) με το θέατρο εξ ονόματος του κ. D, το θέατρο συμφώνησε να επανατοποθετήσει τις θέσεις για τα αναπηρικά αμαξίδια αναμειγνύοντας αυτές μέσα στη διάταξη των άλλων θέσεων, έτσι ώστε οι χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων να μπορούν να καθίσουν με τους φίλους τους που δε χρησιμοποιούν αναπηρικό αμαξίδιο. Συμφώνησε επίσης να εκπαιδεύσει το προσωπικό πωλήσεων, έτσι ώστε οι πελάτες που είναι σε αναπηρικό αμαξίδιο να ενημερώνονται πλήρως για το σχεδιάγραμμα θέσεων του θεάτρου. Οι πελάτες που χρειάζονται να έχουν μαζί τους προσωπικούς βοηθούς δεν θα πρέπει να πληρώσουν για αυτούς, και αυτό θα κοινοποιηθεί και επίσης οι χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων θα επανατοποθετηθούν προκειμένου να διασφαλιστεί ότι υπάρχει σαφής άποψη της μηχανής υποτίτλων, η οποία μεταφράζει την όπερα.

Όπου η περίπτωση ενός ατόμου είναι στρατηγικής σπουδαιότητας - επειδή θα διευκρινίσει ή θα αναπτύξει το νόμο σε ένα νέο ή ιδιαίτερα σύνθετο τομέα, ή επειδή η υπόθεση εξετάζεται στο Εφετείο ενάντια σε μια αρχική απόφαση και επομένως θα θέσει ένα νομικό προηγούμενο για άλλες περιπτώσεις (δηλ. θα είναι ένα νομικό προηγούμενο) – η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) θα παρέχει ελεύθερη νομική εκπροσώπηση και θα αναλάβει όλο το κόστος.

Στο τέλος των πρώτων τριών ετών από την ίδρυσή της, η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) είχε αναλάβει νομική εκπροσώπηση σε 164 περιπτώσεις. Από τις περιπτώσεις που χρηματοδοτήθηκαν εκείνο το διάστημα: οι 19 ήταν δικαστικά επιτυχείς, οι 29 απερρίφθησαν ή η χρηματοδότηση τους αποσύρθηκε και οι 73 κατέληξαν σε συμβιβασμό. Οι υπόλοιπες εκκρεμούσαν. Σε περιπτώσεις απασχόλησης που ο πελάτης κέρδισε, η μέση αποζημίωση που έλαβε ήταν £17,844.

Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) δεν έχει τη αρμοδιότητα να υποστηρίξει καμία άλλη περίπτωση εκτός από περιπτώσεις που

βασίζονται στην Νομοθεσία Διακρίσεων λόγω αναπηρίας (DDA) και στο νόμο για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία στην εκπαίδευση. Η Επιτροπή έχει ζητήσει από την κυβέρνηση την επέκταση της αρμοδιότητάς της έτσι ώστε να είναι σε θέση να υποστηρίξει υποθέσεις ατόμων με αναπηρία βάσει ενός άλλου νόμου, του Νόμου για τα ανθρώπινα δικαιώματα του 1998. Εντούτοις, η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) έχει επέμβει σε ένα αριθμό υποθέσεων που περιλαμβάνουν σημαντικά ζητήματα ανθρώπινων δικαιωμάτων (υποβάλλει τις παρατηρήσεις της στο δικαστήριο όχι εξ ονόματος των προσφευγόντων, αλλά για να θίξει γενικά θέματα για την πολιτική).

Μια υπόθεση εξέτασε την ισχύ των οδηγιών για τους γιατρούς που αποφασίζουν εάν θα αποσύρουν την τεχνητή διατροφή και την ενυδάτωση από τους ασθενείς με αναπηρία⁷. Το ανώτατο δικαστήριο διέταξε ότι εάν ένας ασθενής έχει θέληση για ζωή ή εξέφρασε την επιθυμία για θεραπεία παράτασης της ζωής, οι γιατροί πρέπει να εκπληρώσουν αυτήν την επιθυμία. Εάν ένας ασθενής είναι σε κώμα, τότε οι γιατροί είναι αυτοί που λαμβάνουν αυτήν την περίοδο τις αποφάσεις ζωής και θανάτου βάσει της εκτίμησης του γιατρού για την «ποιότητα ζωής». Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) υποστήριξε ότι οι γιατροί δεν έχουν καμία πείρα σε μη – ιατρικά θέματα που αποτελούν συχνά τη βάση μιας αξιολόγησης «συμφερόντων». Οι απόψεις τους μπορούν να διαποτιστούν από υποθέσεις ανυπόφορου βασάνου, απαράδεκτης εξάρτησης από άλλους ή ότι μια συγκεκριμένη αναπηρία καθιστά τη ζωή ανάξια. Αυτό έχει οδηγήσει σε μερικές περιπτώσεις σε λανθασμένες αποφάσεις να συνεχιστεί ή να τερματιστεί η τεχνητή σίτισης για παράταση της ζωής, συμπεριλαμβανομένου του αντιθέτου στις εκφρασμένες επιθυμίες των στενών συγγενών.

Αυτή η δικαστική υπόθεση θα απαιτήσει την αναθεώρηση των ιατρικών οδηγιών για να δώσει στους ασθενείς με αναπηρία την καλύτερη προστασία κατά την λήψη αποφάσεων σχετικά με τη θεραπεία σε αυτές τις περιστάσεις.

3.2 Εναλλακτικό ψήφισμα διαφωνίας

Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) έχει την αρμοδιότητα να κάνει ρυθμίσεις για συμβιβαστικές λύσεις για διαμάχες καταναλωτών και διαφωνίες στο τομέα της εκπαίδευσης βάσει της Νομοθεσίας Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA). Μια ξεχωριστή κυβερνητική αντιπροσωπεία προνοεί για όλες τις διαφωνίες στον τομέα της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της Νομοθεσίας Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA).

Για το συμβιβασμό υπάρχει ένας εκπαιδευμένος διαπραγματευτής που διευκολύνει τις συζητήσεις μεταξύ των ατόμων για να προσπαθήσει και να επιτύχει μια συμφωνία χωρίς προσφυγή στο δικαστήριο.

⁷ Burke v General Medical Council 2004

Η διαδικασία συμβιβασμού είναι σε θέση να επιτύχει αποτελέσματα που ξεπερνούν τις περιορισμένες συστάσεις των δικαστηρίων. Η διαδικασία είναι δωρεάν και στα δύο συμβαλλόμενα μέρη, σχετικά γρήγορη και φιλική.

Ένα καλό παράδειγμα της δυνατότητας του συμβιβασμού παρέχεται από μια διαφωνία που προέκυψε όταν ένας χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου κράτησε ένα δωμάτιο σε ένα ξενοδοχείο που ήταν μέρος μιας διεθνούς αλυσίδας. Χρειάστηκε ένα κρεβάτι για τον ίδιο και ένα άλλο κρεβάτι για τον προσωπικό βοηθό του. Όλα τα προσβάσιμα δωμάτια είχαν μόνο διπλά κρεβάτια και έτσι κατέβαλε πρόσθετη δαπάνη για να φιλοξενήσει τον προσωπικό βοηθό του σε ξεχωριστό δωμάτιο. Μετά από τον επίσημο συμβιβασμό, η αλυσίδα ξενοδοχείων αποφάσισε να αλλάξει την πολιτική της σε όλη την Ευρώπη και να παρέχει καλύτερη κατάρτιση στο προσωπικό της για την αναπηρία. Συμφώνησε επίσης να εξετάσει και τις άλλες πολιτικές της που έχουν επίπτωση στα άτομα με αναπηρία (π.χ. εγκαταστάσεις ντους) και να πληρώσει αποζημίωση £1,000.⁸

Μέχρι τον Απρίλιο του 2003, σχεδόν 170 περαιτέρω διαφωνίες είχαν παραπεμφθεί σε συμβιβασμό πρόσωπο με πρόσωπο. Το μέσο ποσοστό τακτοποίησης αυτών των περιπτώσεων ήταν 79% στο πιο πρόσφατο έτος λειτουργίας και το μέσο επίπεδο αποζημίωσης που καταβάλλονταν ήταν £1,615.⁹

4. Στρατηγικές αρμοδιότητες εφαρμογής

Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) έχει διάφορα ισχυρά εργαλεία για την αντιμετώπιση της συστηματικής (διαδεδομένης) διάκρισης. Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) μπορεί μερικές φορές να καταφύγει σε ένα δικαστήριο για να διατάξει τον τερματισμό της διακριτικής συμπεριφοράς μιας οργάνωσης. Η παραβίαση της διαταγής μπορεί ενδεχομένως να οδηγήσει στη φυλακή το προσωπικό της οργάνωσης. Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) μπορεί να υποβάλει αίτηση για διαταγή εάν ένα δικαστήριο έχει κρίνει ότι υπάρχει διάκριση σε μια εξατομικευμένη περίπτωση, ή έχει επιδοθεί (δείτε κατωτέρω) διαταγή μη – διάκρισης. Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) πρέπει να έχει λόγο για να πιστεύει ότι μια οργάνωση θα διαπράξει περαιτέρω διακρίσεις προτού υποβληθεί η αίτηση για διαταγή.

Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) έχει επίσης την δυνατότητα να προωθήσει επίσημη έρευνα σχετικά με έναν τομέα (παραδείγματος χάριν γραφεία ευρέσεως εργασίας ή κτηματομεσιτικά γραφεία). Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) μπορεί επίσης να διεξάγει έρευνα σε μία συγκεκριμένη οργάνωση ή εταιρία όταν έχει λόγο να πιστεύει ότι εκεί γίνεται κάποια διάκριση. Αντίθετα από τις εξατομικευμένες περιπτώσεις, οι επίσημες έρευνες μπορούν να ξεκινήσουν άμεσα από την Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC), και δεν υπάρχει καμία ανάγκη να προσδιοριστεί ένα «εξατομικευμένο θύμα». Η τομεακή έρευνα είναι παρόμοια με ένα κομμάτι της έρευνας. Όταν μια επώνυμη έρευνα

⁸ DRC βάση δεδομένων, αδημοσίευτη.

⁹ DRC Legal Bulletin, Issue 4, Ιούνιος 2003; and DRC στατιστικά στοιχεία, αδημοσίευτα.

π.χ. σχετικά με μια συγκεκριμένη εταιρία, αποκαλύπτει διάκριση, η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) μπορεί να εκδώσει «διαταγή μη - διάκρισης». Η διαταγή μπορεί να απαιτήσει από την οργάνωση που διέπραξε διάκριση να προτείνει ένα πρόγραμμα δράσης για την αντιμετώπιση της διάκρισης. Εάν η οργάνωση αποτύχει να το πράξει, ή εάν το σχέδιο είναι ανεπαρκές, ή εάν η οργάνωση αποτύχει να πραγματοποιήσει το πρόγραμμα δράσης της, η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) μπορεί να απευθυνθεί σε ένα δικαστήριο να απαιτήσει η οργάνωση να λάβει συγκεκριμένα μέτρα, όπως η σύνταξη και η εφαρμογή ενός προγράμματος δράσης.

Όταν μια οργάνωση είναι πρόθυμη να κάνει μία δεσμευτική, αλλά εθελοντική, συμφωνία για λήψη συγκεκριμένων δράσεων που σχετίζονται με τη διάκριση - ίσως προκειμένου να αποτραπεί μια επίσημη έρευνα ή άλλη νομική δράση - η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) ορίζει ότι τέτοιες συμφωνίες μπορούν να επιβληθούν μέσω των δικαστηρίων.¹⁰

Το 2003 η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) ανήγγειλε την πρώτη επίσημη έρευνά της σχετικά με τη δυνατότητα πρόσβασης των ιστοσελίδων. Ο σκοπός της έρευνας ήταν τριπλός: να πραγματοποιήσει μια συστηματική αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο ο υπάρχων σχεδιασμός των ιστοσελίδων βοηθά ή εμποδίζει τη χρήση από τα άτομα με αναπηρία, να αναλύσει τους λόγους για επαναλαμβανόμενα εμπόδια και για να συστήσει περαιτέρω εργασία που θα συμβάλλει στην απόλαυση της πλήρους πρόσβασης για τα άτομα με αναπηρία. Οι συστάσεις (Μάιος 2004) έχουν ληφθεί υπόψη και έχουν κοινοποιηθεί ευρέως.

Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) έχει παράγει θεσμοθετημένους κώδικες συμπεριφοράς: στην απασχόληση, την εκπαίδευση, τα αγαθά και τις υπηρεσίες. Οι θεσμοθετημένοι κώδικες δεν έχουν νομική δύναμη. Εντούτοις, θέτουν το πλαίσιο για τη μελλοντική δικαστική ερμηνεία του νόμου και για την πρακτική εφαρμογή του από αυτούς που επηρεάζονται περισσότερο.

5. Ο αντίκτυπος των Συμβουλών της Επιτροπής για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) στην Κυβέρνηση και τους Εργοδότες

Το 2003 η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) υπέβαλε ένα σύνολο συστάσεων στην Κυβέρνηση για την ενίσχυση της Νομοθεσίας Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας (DDA). Μερικές από αυτές τις συστάσεις έχουν ήδη λειτουργήσει. Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) δημοσίευσε ένα πακέτο έξυπνου υλικού για την αναπηρία και την υπηκοότητα, που χρησιμοποιείται τώρα σε 2.500 σχολεία, και ένα βίντεο που εξηγεί την ισότητα ανεξαρτήτου αναπηρίας, το οποίο βραβεύτηκε και έχει παρουσιαστεί ευρέως.

¹⁰ DRCA 1999 ss 3-5.

Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (DRC) συνεργάζεται με μια σειρά σημαντικών κρατικών οργανώσεων και επιχειρήσεων π.χ. τη Βρετανική Ένωση Τραπεζών, τη Βρετανική Εμπορική Κοινοπραξία και την Τοπική Κυβερνητική Ένωση για να αναπτύξει κοινή καθοδήγηση, κοινές εκδηλώσεις κ.λ.π..

V.3 Η Ολλανδική Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης

Της Δρ Lisa Waddington, Καθ. Ευρωπαϊκής Νομοθεσίας για την Αναπηρία, Πανεπιστήμιο του Maastricht

1. Ιστορία και Επισκόπηση

Η Ολλανδική Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης καθιερώθηκε το 1994 στο πλαίσιο του Νόμου για την Ίση Μεταχείριση. Ο Νόμος για την Ίση Μεταχείριση καλύπτει τη διάκριση που οφείλεται σε μια ευρεία ποικιλία λόγων, συμπεριλαμβανωμένων της φυλής, της θρησκείας, του φύλου, και της σεξουαλικής προτίμησης, αλλά όχι της αναπηρίας. Κατά συνέπεια, η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης δεν μπορούσε, μέχρι πρόσφατα, να εξετάσει περιπτώσεις διάκρισης λόγω αναπηρίας. Όμως το Δεκέμβριο του 2003, όταν τέθηκε σε ισχύ ένας νέος νόμος που απαγορεύει τη διάκριση λόγω αναπηρίας στον τομέα της εργασίας, της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης, η Επιτροπή ήταν πλέον σε θέση να βοηθήσει τα θύματα της διάκρισης λόγω αναπηρίας. Αυτός ο νέος νόμος υιοθετήθηκε ως άμεσο αποτέλεσμα της Οδηγίας στον τομέα της απασχόλησης.

2. Οργάνωση

Η Επιτροπή αποτελείται από εννέα Επιτρόπους, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου, και τουλάχιστον εννέα αναπληρωτές Επιτρόπους που αναπληρώνουν τα ελλειπή μέλη της Επιτροπής που μπορούν να διερευνήσουν υποθέσεις. Οι Επίτροποι, αν και διορίζονται από τον Υπουργό Δικαιοσύνης, επιλέγονται βάσει της ανεξάρτητης θέσης τους ως εμπειρογνώμονες στη νομοθεσία περί ισότητας, και ο Πρόεδρος και οι Αντιπρόεδροι πρέπει να έχουν την ίδια νομική κατάρτιση και ικανότητες με τους δικαστές.

Η Επιτροπή υποστηρίζεται από προσωπικό περίπου 40 ατόμων. Ο διευθυντής και το προσωπικό της Επιτροπής διορίζονται επίσης από τον Υπουργό Δικαιοσύνης, και η Επιτροπή χρηματοδοτείται από την κεντρική κυβέρνηση. Το 2003, η Επιτροπή είχε έναν προϋπολογισμό της τάξεως των 3.5 εκατομμυρίων ευρώ.

3. Λειτουργίες της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης

A. Διερεύνηση μεμονωμένων καταγγελιών διάκρισης

Ο πρώτος και σημαντικότερος στόχος της Επιτροπής είναι να ερευνά τις καταγγελίες διάκρισης. Για να το κάνει αυτό, η Επιτροπή λειτουργεί όπως ένα δικαστήριο – εξετάζει τις υποθέσεις και εκδίδει γραπτή απόφαση, όπου διευκρινίζει εάν η διάκριση έχει συμβεί ή όχι.

Οι καταγγελίες μπορούν να προέρχονται από πρόσωπα ή από οργανώσεις που ενεργούν εξ ονόματος των προσώπων. Οι οργανώσεις, όπως οι ΜΚΟ και τα συμβούλια εργασίας, που κάνουν εκστρατεία ενάντια στη διάκριση μπορούν να ζητήσουν από την Επιτροπή να διερευνήσει συγκεκριμένες υποθέσεις. Τέτοιες καταγγελίες και αιτήματα για μια γνωμοδότηση, μερικές φορές αναφέρονται ως ενέργειες υπέρ ομάδας, καθώς η Επιτροπή καλείται να διερευνήσει τη συμπεριφορά που έχει επηρεάσει ή ενδεχομένως έχει επιπτώσεις σε μια μεγάλη ομάδα ανθρώπων.

Η Επιτροπή μπορεί μόνο να διερευνήσει τις καταγγελίες διάκρισης που καλύπτονται από τον γενικό νόμο ίσης μεταχείρισης, ή από άλλες διατάξεις που επιτρέπουν στην Επιτροπή να διερευνήσει. Όσον αφορά την αναπηρία, αυτό σημαίνει ότι η Επιτροπή μπορεί να διερευνήσει μόνο τις καταγγελίες διάκρισης λόγω αναπηρίας στον τομέα της εργασίας, της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης. Άλλες μορφές διάκρισης λόγω αναπηρίας δεν απαγορεύονται βάσει της Ολλανδικής νομοθεσίας αυτή τη στιγμή, ή - όσον αφορά στις δημόσιες μεταφορές - συμπεριλαμβάνονται σε νόμο, οι σχετικές διατάξεις του οποίου δεν έχουν τεθεί ακόμα σε ισχύ. Επομένως, η Επιτροπή πρέπει σε κάθε υπόθεση να ξεκινά με την απόφαση εάν έχει πραγματικά την αρμοδιότητα να αποφασίσει εάν η διάκριση έχει συμβεί.

Παραδείγματος χάριν, στην υπόθεση 2004-55 η Επιτροπή αποφάσισε ότι δεν μπορεί να εξετάσει επί της ουσίας μια υπόθεση για καταγγελία διάκρισης λόγω αναπηρίας σε ένα γενικό σχολείο, δεδομένου ότι δεν υπήρχε καμία επαγγελματική κατάρτιση (δηλ. εκπαίδευση να κάνει μια εργασία). Αντίθετα, στην περίπτωση 2004-94 η Επιτροπή αποφάσισε ότι μπορούσε να εξετάσει επί της ουσίας μια υπόθεση για καταγγελία διάκρισης σε ένα σχολείο που παρέχει επαγγελματική κατάρτιση. Η Επιτροπή αποφάνθηκε ότι το σχολείο είχε κάνει διακρίσεις λόγω αναπηρίας, όταν το σχολείο απέκλεισε ένα σπουδαστή που ήταν ελαφρώς αυτιστικός.

Οι συνθήκες εργασίας καλύπτονται επίσης από την απαγόρευση της διάκρισης στον τομέα της απασχόλησης.

Στην υπόθεση 2004-90 ένας πατέρας αμφισβήτησε έναν όρο του οικογενειακού συμβολαίου ασφάλισης υγείας. Το ασφαλιστήριο συμβόλαιο ήταν συνδεδεμένο με τη σύμβαση εργασίας του πατέρα. Το ασφαλιστήριο συμβόλαιο παρείχε ένα μειωμένο επίπεδο ασφαλιστικής κάλυψης για τα παιδιά με αναπηρία, όταν αυτά τα παιδιά

χρειάζονταν να παραμείνουν περισσότερο χρόνο στον οδοντίατρο λόγω της αναπηρίας τους. Η Επιτροπή αποφάσισε ότι, επειδή το ασφαλιστήριο συμβόλαιο σχετίζονταν με την εργασία του πατέρα, μπορούσε να εξετάσει εάν είχε συμβεί διάκριση. Τελικά, η Επιτροπή αποφάσισε ότι το ασφαλιστήριο συμβόλαιο κάνει διακρίσεις εις βάρος των ατόμων με αναπηρία.

Η διαδικασία διερεύνησης

Οποιοσδήποτε θεωρεί ότι έχει υποστεί σε βάρος του διακρίσεις, μπορεί να καταθέσει εγγράφως αίτημα στην Επιτροπή να το διερευνήσει. Εάν τα άτομα δεν μπορούν να ετοιμάσουν ένα γραπτό αίτημα, μπορούν να ενημερώσουν την Επιτροπή για το αίτημά τους κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης. Για την υποβολή ενός αιτήματος ενώπιον της Επιτροπής δεν υπάρχει καμία χρέωση.

Τα άτομα που καταγγέλλουν διάκριση δε χρειάζονται δικηγόρο, αν και η Επιτροπή επιτρέπει σε κάποιον τρίτο, όπως ένας συγγενής ή μια ΜΚΟ, να εκπροσωπήσει το άτομο. Μόλις γίνει η καταγγελία, αμφότερα τα εμπλεκόμενα μέρη πρέπει να παρέχουν γραπτές πληροφορίες σχετικά με τις θέσεις τους. Η Επιτροπή διερευνά την καταγγελία χρησιμοποιώντας νομικές διαδικασίες. Τα εμπλεκόμενα μέρη καλούνται να δώσουν στοιχεία, και επίσης η Επιτροπή μπορεί να καλέσει εμπειρογνώμονες για να δώσουν τα στοιχεία. Όταν η έρευνα τελειώσει, γίνεται δημόσια ακρόαση, στην οποία αμφότερα τα εμπλεκόμενα μέρη μπορούν να παρουσιάσουν τις θέσεις τους. Όλα τα εμπλεκόμενα μέρη που συμμετέχουν στην έρευνα πρέπει να συνεργαστούν με την Επιτροπή. Η άρνηση να το πράξουν είναι ποινικό αδίκημα.

Μερικές φορές, τα εμπλεκόμενα μέρη έρχονται σε συμβιβασμό προτού η Επιτροπή εκδώσει την απόφασή της. Από την 1η Ιανουαρίου 2005, η Επιτροπή θα επιδιώξει ενεργά τη συμβιβαστική επίλυση των διαφορών παρέχοντας, σε εθελοντική βάση, διαμεσολάβηση.

Η Επιτροπή δίνει πάντα μια ξεκάθαρη απόφαση σχετικά με τη δράση που καταγγέλλθηκε ως διακριτική. Οι αποφάσεις της δίνονται γραπτές και αναφέρουν τα γεγονότα στα οποία βασίζονται. Οι αποφάσεις της Επιτροπής μπορούν επίσης να περιέχουν συστάσεις, προκειμένου να αποτραπεί διάκριση και άνιση αντιμετώπιση στο μέλλον.

Οι αποφάσεις της Επιτροπής δεν είναι δεσμευτικές. Αυτό σημαίνει ότι η Επιτροπή δεν μπορεί να τιμωρήσει το πρόσωπο ή το όργανο που έχει κάνει διάκριση. Εντούτοις, οι αποφάσεις της Επιτροπής δημοσιεύονται συχνά στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, με αποτέλεσμα οι άνθρωποι ή οι οργανώσεις που εντοπίζονται να έχουν διαπράξει διακρίσεις τις περισσότερες περιπτώσεις αλλάζουν τη συμπεριφορά τους.

Επίσης, το μεμονωμένο θύμα της διάκρισης μπορεί να κάνει καταγγελία ενώπιον ενός τακτικού δικαστηρίου, και το τακτικό δικαστήριο μπορεί να επιβάλλει κυρώσεις στο πρόσωπο ή το όργανο που διέπραξε τη διάκριση. Για τα θύματα που πηγαίνουν στο δικαστήριο, είναι μεγάλη βοήθεια να έχουν την απόφαση της Επιτροπής, η οποία υποστηρίζει την υπόθεσή τους. Όταν το κάθε εμπλεκόμενο μέρος αποφασίσει να ξεκινήσει δικαστικές διαδικασίες, οι δικαστές συνήθως ακολουθούν τη θέση της

Επιτροπής (αν και οι δικαστές πρέπει να εφαρμόσουν περισσότερους νόμους και νομολογία από την Επιτροπή).

Μεταξύ 1 Δεκεμβρίου 2003, όταν η Επιτροπή μπόρεσε για πρώτη φορά να δεχθεί καταγγελίες για διάκριση λόγω αναπηρίας, και 25 Οκτωβρίου 2004, εξέδωσε 11 αποφάσεις σχετικές με υποθέσεις την αναπηρίας.

Στην υπόθεση 2004-67 η Επιτροπή αποφάσισε ότι είχε γίνει διάκριση λόγω αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, όταν ένας εργοδότης αρνήθηκε να ανανεώσει μια σύμβαση ορισμένου χρόνου ενός υπαλλήλου που είχε πρόσφατα πάθει καρδιακό επεισόδιο.

Εντούτοις, σε μια άλλη υπόθεση, η Επιτροπή αποφάσισε ότι δεν υπήρχε καμία ένδειξη για διάκριση λόγω αναπηρίας, όταν μια σύμβαση εργασίας δεν ανανεώθηκε. Στην υπόθεση 2004-109, ένας εργοδότης πρόσφερε διάφορες διαφορετικές εργασίες σε έναν εργαζόμενο με αναπηρία, ο οποίος απασχολήθηκε με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Ο υπάλληλος δεν ήταν σε θέση να κάνει καμία από τις εργασίες που του προσφέρθηκαν και ο εργοδότης δεν είχε καμία άλλη κατάλληλη θέση εργασίας για να προσφέρει στον εργαζόμενο με αναπηρία. Σε αυτήν την περίπτωση, η Επιτροπή αποφάσισε ότι ο εργοδότης δεν είχε κάνει διάκριση εις βάρος του ατόμου με το να μη ανανεώσει τη σύμβασή του.

Στην περίπτωση 2004-83, μια γυναίκα κατήγγειλε ότι απορρίφθηκε από μία θέση εργασίας επειδή αξιώσετα οφέλη που συνδέονται με την αναπηρία. Η Επιτροπή αποφάσισε ότι ο εργοδότης δεν μπορούσε να αποδείξει ότι ο λόγος που η γυναίκα απορρίφθηκε από τη θέση ήταν άλλος. Η γυναίκα είχε πει στον εργοδότη κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ότι θα μπορούσε να απασχοληθεί μόνο με μερική απασχόληση και της προσφέρθηκε η θέση. Αφού της προσφέρθηκε η θέση είπε στον εργοδότη της ότι είχε αναπηρία. Σε εκείνο το σημείο ο εργοδότης απέσυρε την προσφορά και της εξήγησε ότι ήθελε να απασχολήσει κάποιον με πλήρες ωράριο. Δεδομένου ότι η γυναίκα είχε δηλώσει κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ότι μπορούσε να έχει μόνο μερική απασχόληση, η Επιτροπή αποφάσισε ότι ο εργοδότης δε μπορούσε να αποδείξει ότι δεν απέρριψε την υποψηφία λόγω αναπηρίας.

B. Παροχή συμβουλών σε άτομα ή οργανώσεις

Σε μερικές περιπτώσεις οι οργανώσεις θέλουν να ξέρουν εάν οι πρακτικές ή οι κανονισμοί τους παράγουν διάκριση. Σχετικά με τέτοια θέματα μπορούν να ζητήσουν από την Επιτροπή μια ειδική γνωμοδότηση.

Γ. Έρευνες που διεξάγονται με πρωτοβουλία της Επιτροπής

Η Επιτροπή μπορεί να αποφασίσει να διερευνήσει συγκεκριμένους τομείς όπου υποψιάζεται ότι συμβαίνει διάκριση. Εντούτοις, η Επιτροπή δεν μπορεί να διερευνήσει μια ιδιωτική οργάνωση ή ένα φορέα - αλλά μόνο το δημόσιο τομέα ή έναν ή περισσότερους τομείς της κοινωνίας. Τέτοιες έρευνες είναι πολύ χρονοβόρες και μεταξύ 1994 και 2001, η Επιτροπή διερεύνησε μόνο δύο τομείς. Η Επιτροπή δεν έχει τον προϋπολογισμό ή το προσωπικό για να διερευνήσει πολλές περιπτώσεις.

Δ. Νομική δράση της Επιτροπής

Η Επιτροπή μπορεί επίσης να προσφύγει στο δικαστήριο για να λάβει μια δικαστική απόφαση σχετικά με το αν μια ορισμένη δράση παράγει διάκριση. Η Επιτροπή μπορεί να ζητήσει από το δικαστήριο να απαγορεύσει τη διακριτική συμπεριφορά ή να τιμωρήσει το άτομο ή το φορέα που κάνουν διακρίσεις.

Ε. Παροχή συμβουλών προς την κυβέρνηση

Η Επιτροπή συμβουλεύει την κυβέρνηση για ζητήματα ισότητας.

ΣΤ. Πληροφορίες και Έρευνα

Η Επιτροπή συλλέγει και διαδίδει την ειδική γνώση στον τομέα της μη-διάκρισης και της ίσης μεταχείρισης, σε εθνικό και σε διεθνές επίπεδο. Η Επιτροπή είναι μέλος σε διεθνή δίκτυα που ενώνουν εξειδικευμένες αρχές και φορείς σε θέματα ισότητας και ανθρωπίνων δικαιωμάτων, και τα μέλη της Επιτροπής συμμετέχουν σε διασκέψεις και ειδικές συνεδριάσεις.

Ζ. Δημοσίευση Αποφάσεων και άλλου σχετικού υλικού

Κάθε έτος η Επιτροπή δημοσιεύει μια συλλογή αποφάσεων της σχετικά με περιπτώσεις διάκρισης. Δημοσιεύει επίσης τα άρθρα που γράφονται από τους ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες. Η ιστοσελίδα της Επιτροπής περιέχει τα ολοκληρωμένα κείμενα της σχετικής νομοθεσίας και πληροφορίες στα ολλανδικά και τα αγγλικά. Όποτε κρίνεται ότι μια περίπτωση είναι σημαντική, η Επιτροπή έχει αποφασίσει και εκδίδει ένα δελτίο τύπου, το οποίο γενικά προσελκύει πολύ την προσοχή.

VI. Διεθνής Νομοθεσία

VI.1. Φέρνοντας υποθέσεις για λογαριασμό ατόμων με αναπηρία ενώπιον του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.

Της Andrea Coomber, Interights

Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) υιοθετήθηκε το 1950, και τώρα εφαρμόζεται στα 45 Κράτη Μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης¹¹. Αυτό το Κεφάλαιο αφορά τους τρόπους με τους οποίους αυτό το σημαντικό εργαλείο ανθρωπίνων δικαιωμάτων και το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (το Δικαστήριο) μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τους ακτιβιστές για την ενδυνάμωση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία. Πρώτον, αφορά τους τρόπους με τους οποίους είτε έχει χρησιμοποιηθεί είτε θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί από τα άτομα με αναπηρία για την προστασία και την προώθηση των δικαιωμάτων τους, και δεύτερον παρέχει έναν πρακτικό οδηγό υποβολής μιας υπόθεσης στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο.

1. Ευκαιρίες μέσα από την ΕΣΔΑ

Μέχρι σήμερα, το Δικαστήριο αντιμετώπισε τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία σε πολύ περιορισμένη *ad hoc* βάση. Ενώ δεν υπάρχει ειδική αναφορά στην αναπηρία ή στα άτομα με αναπηρία μέσα στην ΕΣΔΑ, η καθολική εφαρμογή της Σύμβασης συνεπάγεται την ισότιμη εφαρμογή της και στα άτομα με αναπηρία.

Η ΕΣΔΑ σε μεγάλο βαθμό προστατεύει τα αστικά και πολιτικά δικαιώματα (όπως είναι η ελευθερία από βασανιστήρια, η ελευθερία από αυθαίρετη κράτηση, και η ελευθερία της έκφρασης) αν και ορισμένα από τα Πρωτόκολλα της αφορούν δικαιώματα όπως το δικαίωμα ιδιοκτησίας και το δικαίωμα στην εκπαίδευση.

Μέχρι σήμερα, οι περισσότερες περιπτώσεις που περιλάμβαναν άτομα με αναπηρία αφορούσαν το Άρθρο 8 – το δικαίωμα για ιδιωτική και οικογενειακή ζωή – αλλά υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες μέσα στην ΕΣΔΑ για τα άτομα με αναπηρία για πρόσβαση στα δικαιώματά τους, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος στη ζωή (Άρθρο 2), του δικαιώματος στην ελευθερία του συνέρχεσθαι (Άρθρο 11) στην εκπαίδευση (Άρθρο 2 του Πρωτοκόλλου 1). Τα ακόλουθα είναι κομβικά δικαιώματα που

¹¹ Τον πλήρη κατάλογο των Κρατών Μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης μπορείτε να τον βρείτε στην ιστοσελίδα: www.coe.int

έχουν αναπτυχθεί ή που ίσως αναπτυχθούν περισσότερο σε σχέση με τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

Άρθρο 3 – Ελευθερία από βασανιστήρια, απάνθρωπη και εξευτελιστική μεταχείριση

Άρθρο 3. Απαγόρευση των βασανιστηρίων

Ουδείς επιτρέπεται να υποβληθεί εις βασάνους ούτε εις ποινάς ή μεταχείρισιν απανθρώπους ή εξευτελιστικές.

Το άρθρο 3 παρέχει απόλυτη απαγόρευση των βασανιστηρίων, της απάνθρωπης και της εξευτελιστικής μεταχείρισης. Μια τέτοια μεταχείριση απαιτείται να αγγίξει ένα «ελάχιστο βαθμό σοβαρότητας» έτσι ώστε να έχουμε παραβίαση του Άρθρου 3, και η μεταχείριση θα εξεταστεί υπό το φως των πραγματικών περιστατικών της υπόθεσης, συμπεριλαμβανομένης της διάρκειας, των σωματικών και νοητικών συνεπειών στο θύμα καθώς και το φύλο, η ηλικία και η υγεία του θύματος. Το Άρθρο 3 δεν απαιτεί δόλο για την απάνθρωπη και εξευτελιστική μεταχείριση του θύματος.

Το Άρθρο 3 χρησιμοποιήθηκε επαρκώς στην υπόθεση *Price στο Ηνωμένο Βασίλειο*¹², που αφορούσε μια γυναίκα με αναπηρία. Η ενάγουσα, η οποία υπέφερε από **phocomelia** εξαιτίας **thalidomide** κρατήθηκε στη φυλακή επί επτά μέρες για ασέβεια προς το δικαστήριο. Στο αστυνομικό τμήμα και στη φυλακή, κρατήθηκε σε κελιά που δεν ήταν προσβάσιμα σε ένα άτομο με αναπηρία. Στο αστυνομικό τμήμα, η κ. Price δεν μπορούσε να κοιμηθεί στο κρεβάτι που της έδωσαν, δεν μπορούσε να φτάσει τα κουμπιά κινδύνου ή τους διακόπτες για το φως και δεν μπορούσε να χρησιμοποιήσει την τουαλέτα καθώς ήταν πιο ψηλά από το αναπηρικό αμαξίδιό της. Αν και επεσήμανε τον τρόπο αντιμετώπισής της, δε μεταφέρθηκε σε καλύτερες συνθήκες κράτησης.

Παρά την έλλειψη οποιασδήποτε «θετικής πρόθεσης για εξευτελισμό και ταπείνωση της προσφεύγουσας», το Δικαστήριο έκανε δεκτό ότι «η κράτηση ενός ατόμου με βαριά αναπηρία σε συνθήκες όπου κρύωνε επικίνδυνα, εγκυμονούσε κίνδυνο πόνου λόγω του ότι το κρεβάτι ήταν πολύ σκληρό ή απρόσιτο και δεν μπορούσε να πάει τουαλέτα ή να διατηρηθεί καθαρή χωρίς να καταβάλλει τεράστια προσπάθεια, συνιστά εξευτελιστική αντιμετώπιση σε αντίθεση με το Άρθρο 3 της Σύμβασης.»¹³ Το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι ως άτομο με αναπηρία, χρειαζόταν να ληφθούν πρόσθετα μέτρα προσαρμογής στην αναπηρία της και ο Δικαστής Greve σημείωσε ότι «η προσφεύγουσα διαφέρει από τους άλλους ανθρώπους σε τέτοιο βαθμό ώστε η όμοια αντιμετώπισή της με άλλους όχι μόνο συνιστά διάκριση αλλά επιφέρει και παραβίαση του Άρθρου 3».

¹² Δικαστική Απόφαση 10 Ιουλίου 2001,

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=price%20%7C%20united%20%7C%20kingdom&sessionid=3351892&skin=hudoc-en>

¹³ Στην παράγραφο 30

Γενικά, το δικαστήριο απαιτεί επίσης από τα Κράτη να ερευνούν τις ενδεχόμενες παραβιάσεις του Άρθρου 3, που σημαίνει ότι υπάρχει μια διαδικαστική υποχρέωση εκ μέρους των Κρατών να ερευνήσουν και να διώξουν ποινικώς τα άτομα που είναι υπεύθυνα για τέτοια μεταχείριση.

Το Άρθρο 3 έχει τη δυνατότητα να χρησιμοποιείται πολύ περισσότερο από τα άτομα με αναπηρία, είτε στο πλαίσιο της κράτησης (συμπεριλαμβανομένων των ιδρυμάτων), της σωματικής ή της σεξουαλικής κακοποίησης είτε άλλων σοβαρών προσβολών της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Άρθρο 5 - Κράτηση

Άρθρο 5. Δικαίωμα στην ελευθερία και την ασφάλεια

1. Παν πρόσωπον έχει δικαίωμα εις την ελευθερίαν και την ασφάλειαν. Ουδείς επιτρέπεται να στερηθή της ελευθερίας του ειμή εις τας ακόλουθους περιπτώσεις και συμφώνως προς την νόμιμον διαδικασίαν

α) εάν κρατήται κανονικώς κατόπιν καταδίκης υπό αρμοδίου δικαστηρίου.

β) εάν υπεβλήθη εις κανονικὴν σύλληψιν ἢ κράτησιν λόγω ανυποταγῆς εις νόμιμον διαταγὴν δικαστηρίου, ἢ εις ἐγγύησιν ἐκτελέσεως υποχρεώσεως οριζόμενης υπό του νόμου.

γ) εάν συνελήφθη και κρατήται ὅπως οδηγηθῇ ενώπιον της αρμοδίας δικαστικῆς αρχῆς εις την περίπτωσιν εὐλόγου υπόνοιᾳς ὅτι διέπραξεν ἀδίκημα, ἢ υπάρχουν λογικά δεδομένα προς παραδοχὴν της ἀνάγκης ὅπως οὗτος ἐμποδισθῇ ἀπὸ του να διαπράξῃ ἀδίκημα ἢ δραπέτευση μετὰ την διάπραξιν τούτου.

δ) εάν πρόκειται περὶ νομίμου κρατήσεως ἀνηλίκου, αποφασισθείσης δια την επιτήρησιν της ἀνατροφῆς του, ἢ την νόμιμον κράτησίν του ἵνα παραπεμφθῇ ενώπιον της αρμοδίας αρχῆς.

ε) εάν πρόκειται περὶ νομίμου κρατήσεως ἀτόμων δυναμένων να μεταδώσωσι μεταδοτικὴν ἀσθένειαν, φρενοβλαβούς, αλκοολικοῦ, τοξικομανοῦς ἢ ἀλήτου.

στ) εάν πρόκειται περὶ νομίμου συλλήψεως ἢ κρατήσεως ἀτόμου ἐπὶ σκοπῷ ὅπως ἐμποδισθῇ ἀπὸ το να εἰσέλθῃ παρὰ νόμῳς ἐν τη χώρα, ἢ ἐναντίον του οποίου ἐκκρεμεῖ διαδικασία ἀπελάσεως ἢ ἐκδόσεως.

2. Παν συλληφθέν πρόσωπον δέον να πληροφορῆται κατὰ το δυνατόν συντομώτερον και εις γλώσσαν την ὁποίαν ἐννοεῖ, τους λόγους της συλλήψεώς του ως και πᾶσαν διατυπωμένην ἐναντίον του κατηγορίαν.

3. Παν πρόσωπον συλληφθέν ἢ κρατηθέν, υπό τας προβλεπόμενας ἐν παραγράφῳ 1γ του παρόντος ἀρθροῦ συνθήκας ὀφείλει να παραπεμφθῇ συντόμως ἐνώπιον δικαστοῦ ἢ ἐτέρου δικαστικοῦ λειτουργοῦ νομίμως ἐντεταλμένου ὅπως ἐκτελή δικαστικά καθήκοντα, ἔχει δε το δικαίωμα να δικασθῇ ἐντὸς λογικῆς προθεσμίας ἢ ἀπολυθῇ κατὰ την διαδικασίαν. Ἡ ἀπόλυσις δύναται να ἐξαρτηθῇ ἀπὸ ἐγγύησιν ἐξασφαλίζουσαν την παράστασιν του ἐνδιαφερομένου εις την δικάσιμον.

4. Παν πρόσωπον στερούμενον της ελευθερίας του συνεπεία συλλήψεως ή κρατήσεως έχει δικαίωμα προσφυγής ενώπιον δικαστηρίου, ίνα τούτο αποφασίση εντός βραχείας προθεσμίας επί του νομίμου της κρατήσεως του και διάταξη την απόλυσίν του εν περιπτώσει παρανόμου κρατήσεως.
5. Παν πρόσωπον θύμα συλλήψεως ή κρατήσεως υπό συνθήκας αντιθέτους προς τας ανωτέρω διατάξεις, έχει δικαίωμα επανορθώσεως.

Το Άρθρο 5 εγγυάται το δικαίωμα στην ελευθερία και την ασφάλεια του ατόμου. Αυτή η διάταξη αναφέρεται συγκεκριμένα στα «φρενοβλαβή» άτομα και ορίζει ότι δεν μπορούν να στερηθούν την ελευθερία τους εκτός αν γίνεται «σύμφωνα με μια διαδικασία που ορίζεται από το νόμο» και η νομιμότητα μιας τέτοιας κράτησης πρέπει να αποφασιστεί γρήγορα από ένα δικαστήριο. Το Άρθρο 5 έχουν επικαλεσθεί σε διάφορες περιπτώσεις άτομα με πραγματική ή εικαζόμενη νοητική αναπηρία, και έχει τη δυνατότητα να παρέχει την ισχυρή προστασία ενάντια στην αυθαίρετη κράτηση ατόμων με τέτοιες αναπηρίες.

Στην περίπτωση Rakevich στη Ρωσία¹⁴, το δικαστήριο διαπίστωσε παραβίαση του Άρθρου 5 λόγω της αποτυχίας του ρωσικού κράτους να παρέχει την έγκαιρη δικαστική αναθεώρηση της κράτησης μιας γυναίκας που είχε σταλεί βίαια σε ένα ψυχιατρικό ίδρυμα, μετά τη ανακάλυψη από τον γείτονά της ότι διάβαζε κλαίγοντας την Βίβλο αργά την νύχτα.

Άρθρο 8 – Ιδιωτική και Οικογενειακή ζωή

Άρθρο 8. Δικαίωμα στο σεβασμό της Ιδιωτικής και Οικογενειακής ζωής

1. Παν πρόσωπον δικαιούται εις τον σεβασμόν της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του.
2. Δεν επιτρέπεται να υπάρξη επέμβασις δημοσίας αρχής εν τη ασκήσει του δικαιώματος τούτου, εκτός εάν η επέμβασις αυτή προβλέπεται υπό του νόμου και αποτελεί μέτρον το οποίον, εις μίαν δημοκρατικήν κοινωνίαν, είναι αναγκαίον δια την εθνικήν ασφάλειαν, την δημόσιαν ασφάλειαν, την οικονομικήν ευημερίαν της χώρας, την προάσπισιν της τάξεως και την πρόληψιν ποινικών παραβάσεων την προστασίαν της υγείας ή της ηθικής, ή την προστασίαν των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.

Το Άρθρο 8 είναι μία διάταξη που επικαλούνται πολύ συχνά τα άτομα με αναπηρία. Από όλα τα άρθρα της ΕΣΔΑ, είναι η διάταξη που έχει ερμηνευθεί με την μεγαλύτερη ευρύτητα από το Δικαστήριο, που σημαίνει ότι αφορά πολλές περιπτώσεις που σε μια πρώτη ανάγνωση του Άρθρου δεν θα φαινόταν προφανής. Είναι σημαντικό να

¹⁴ Judgment of 24 March 2004

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=Rakevich%20%7C%20v.%20%7C%20Russia&sessionid=3334779&skin=hudoc-en>

διαβαστεί η νομολογία του Δικαστηρίου για το Άρθρο 8 για να καταλάβουμε πόσο μπορεί να είναι το εύρος της ερμηνείας του άρθρου 8. Υπάρχει μια καλή περίληψη της νομολογίας του Δικαστηρίου για το Άρθρο 8 διαθέσιμη στην ιστοσελίδα του Δικαστηρίου¹⁵.

Οι υποθέσεις αναπηρίας σύμφωνα με το Άρθρο 8 έχουν εστιάσει στη «ιδιωτική ζωή.» Το δικαστήριο έχει ερμηνεύσει την «ιδιωτική ζωή» με τρόπο που περιλαμβάνει την προσωπική αυτονομία, το δικαίωμα στην προσωπική, φυσική και ψυχολογική ακεραιότητα και την ανάπτυξη της προσωπικότητάς κάποιου.

Στην υπόθεση Koua Poirrez στη Γαλλία¹⁶, μια υπόθεση που αφορούσε ένα επίδομα για ενήλικες με αναπηρία, το οποίο είχαν αρνηθεί σε έναν ενδιαφερόμενο λόγω της υπηκοότητάς του, ο δικαστής Molianari περιέγραψε την ιδιωτική και οικογενειακή ζωή ως

Την πιο ενδόμυχη σφαίρα και κατά την άποψή του το Δικαστήριο πρέπει να εξασφαλίσει ότι η αξιοπρέπειά τους και η ιδιωτική και οικογενειακή ζωή τους προστατεύονται από τα Κράτη... [Τα κράτη πρέπει] να σέβονται [] την ιδιωτική και οικογενειακή ζωή βάσει της αρμοδιότητάς τους, αλλά και να αφαιρέσουν τα εμπόδια και τους περιορισμούς που εμποδίζουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας...

Μέχρι σήμερα, η σημαντικότερη υπόθεση σχετικά με τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία στο πλαίσιο της Συνθήκης είναι η Botta στην Ιταλία¹⁷. Η υπόθεση αφορούσε στην αδυναμία του κ. Botta να έχει πρόσβαση σε μια ιδιωτική παραλία ενώ ήταν σε διακοπές λόγω της αποτυχίας του κράτους να παρέχει πρόσβαση σε αναπηρικά αμαξίδια όπως απαιτείται από το νόμο. Το δικαστήριο επιβεβαίωσε ότι η προσωπική ανάπτυξη και η δυνατότητα αλληλεπίδρασης με άλλους είναι κρίσιμη πτυχή του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή, αλλά στη συγκεκριμένη περίπτωση κρίθηκε ότι αυτές οι σχέσεις είναι πολύ ευρείες και απροσδιόριστες για να υπάρχει παραβίαση. Αυτή η κρίση επιβεβαιώθηκε το 2002 στην Zehnalova και Zehnal στην Τσεχία¹⁸, η οποία αφορούσε στα απροσπέλαστα για τα αναπηρικά αμαξίδια δημόσια κτήρια. Παρά το γεγονός ότι η καταγγελία για μη προσβασιμότητα παρουσιάζει πιο στενή σχέση με την καθημερινή ζωή του ενάγοντος από ότι στην περίπτωση Botta, το δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ο ενάγων έχει αποτύχει να αποδείξει την ύπαρξη της ειδικής σχέσης μεταξύ των

¹⁵ <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/94484030-2547-4FFC-9F91-8E96A87C7D74/0/2004analysisofcaselaw.pdf>

¹⁶ Δικαστική Απόφαση 30 Δεκεμβρίου 2003,
<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=koua%20%7C%20poirrez&sessionId=3351804&skin=hudoc-en>

¹⁷ Δικαστική Απόφαση 24 Φεβρουαρίου 1998,
<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=Botta%20%7C%20v.%20%7C%20Italy&sessionId=3335122&skin=hudoc-en>

¹⁸ Δικαστική Απόφαση of 14 Μαΐου 2002,
<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=zehnalova%20%7C%20czech%20%7C%20republic&sessionId=3351632&skin=hudoc-en>

απροσπέλαστων κτιρίων και των ειδικών αναγκών σχετικά με την ιδιωτική τους ζωή. Και πάλι, δε βρέθηκε καμία παραβίαση του Άρθρου 8.

Ενώ είναι απογοητευτικό το ότι το Δικαστήριο δεν έχει βρει ακόμα μια παραβίαση του Άρθρου 8 όσον αφορά έναν προσφεύγοντα με αναπηρία, η νομολογία του Δικαστηρίου παρέχει σημαντικές ευκαιρίες για τη μελλοντική δικαστική προσφυγή. Η νομολογία υπονοεί ότι ο προσφεύγων θα χρειαστεί να παρέχει περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τον αντίκτυπο των παραβιάσεων στη δυνατότητα να απολαμβάνει την ιδιωτική του ζωή.

Άρθρο 14 – Μη διάκριση

Άρθρο 14. Απαγόρευση της διάκρισης

Η χρήση των αναγνωριζομένων εν τη παρούση Συμβάσει δικαιωμάτων και ελευθεριών δέον να εξασφαλισθή ασχέτως διακρίσεως φύλλου, φυλής, χρώματος, γλώσσης θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προελεύσεως, συμμετοχής εις εθνικήν μειονότητα, περιουσίας, γεννήσεως ή άλλης καταστάσεως.

Το Άρθρο 14 της ΕΣΔΑ αναφέρει ότι τα δικαιώματα που καθορίζονται από τη ΕΣΔΑ πρέπει να τα απολαμβάνεις χωρίς διάκριση για λόγους όπως η φυλή, το φύλο... και «άλλη κατάσταση». Η αναπηρία δεν παρατίθεται μεταξύ των απαγορευμένων λόγων. Αυτό δε σημαίνει ότι η αναπηρία δεν καλύπτεται από το Άρθρο 14. Ενώ δεν υπάρχει ακόμα κάποια απόφαση δικαστηρίου, γίνεται ευρέως κατανοητό ότι η αναπηρία εμπίπτει στην «άλλη κατάσταση» για το σκοπό του Άρθρου 14.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το Άρθρο 14 ισχύει μόνο για τα δικαιώματα που καθιερώνονται στην ΕΣΔΑ. Δεν παρέχει μια γενική, ανοιχτή εγγύηση ενάντια στη μη-διάκριση. Επομένως, σε μια καταγγελία παραβίασης του Άρθρου 14, είναι απαραίτητο να αποδειχτεί ότι ένα δικαίωμα που περιλαμβάνεται στην ΕΣΔΑ σχετίζεται με την έννοια της διάκρισης. Παραδείγματος χάριν, ένας προσφεύγων θα μπορούσε να υποστηρίξει μια παραβίαση του Άρθρου 14 σε συνδυασμό με το Άρθρο 8. Σε αυτήν την περίπτωση, δεν απαιτείται παραβίαση του Άρθρου 8 προκειμένου το Δικαστήριο να βρει παραβίαση του Άρθρου 14 - το Δικαστήριο χρειάζεται μόνο να κρίνει ότι η διάκριση έχει συμβεί σε ένα δικαίωμα που περιέχεται στην ΕΣΔΑ. Επομένως, γίνεται επίκληση του Άρθρου 14 πάντα σε σχέση με τα άλλα δικαιώματα της ΕΣΔΑ.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι σύμφωνα με την ερμηνεία του Άρθρου 14 που δέχεται το δικαστήριο είναι ότι η διάκριση εμφανίζεται όχι μόνο όταν το κράτος αντιμετωπίζει διαφορετικά άτομα που είναι στην ίδια θέση, αλλά και όταν αντιμετωπίζει με τον ίδιο τρόπο άτομα σε διαφορετική κατάσταση. Ενώ δεν υπάρχει ακόμα οποιαδήποτε νομολογία για την «εύλογη προσαρμογή», αυτή η προσέγγιση θα πρότεινε σε μια καλά

υποστηριγμένη υπόθεση ότι το Δικαστήριο θα μπορούσε να αντιμετωπίσει την αποτυχία προσαρμογών για ένα άτομο με αναπηρία ως μια παραβίαση του Άρθρου 14.

Πρωτόκολλο Νο. 12

Όπως σημειώθηκε ανωτέρω, το Άρθρο 14 παρέχει το δικαίωμα για μη-διάκριση μόνο σε σχέση με τα δικαιώματα που καθιερώνονται στην ΕΣΔΑ. Την 1η Απριλίου 2005, το Πρωτόκολλο Νο12 τέθηκε σε ισχύ για εκείνα τα Κράτη Μέλη που το έχουν επικυρώσει¹⁹. Το πρωτόκολλο Νο12 παρέχει μία ανοιχτή διάταξη για την μη-διάκριση, που σημαίνει ότι όλα τα δικαιώματα που προβλέπονται στον εσωτερικό νόμο πρέπει να υπάρχει εγγύηση για μη-διάκριση.

Το Άρθρο 1 του Πρωτοκόλλου 12 αναφέρει: «Γενική απαγόρευση της διάκρισης»

- 1. Η απόλαυση οποιουδήποτε δικαιώματος που προβλέπεται από το νόμο θα εξασφαλιστεί χωρίς διάκριση για οποιοδήποτε λόγο όπως το φύλο, η φυλή, το χρώμα, η γλώσσα, η θρησκεία, η πολιτική ή άλλη άποψη, η εθνική ή κοινωνική προέλευση, η σχέση με μια εθνική μειονότητα, η ιδιοκτησία, η γέννηση ή άλλη ιδιότητα..*
- 2. Κανένας δεν θα υποστεί δυσμενείς διακρίσεις από οποιαδήποτε δημόσια αρχή για οποιοδήποτε λόγο όπως εκείνοι που αναφέρονται στην παράγραφο*

Αυτό σημαίνει ότι ακόμα κι αν δεν υπάρχει καμία αναφορά ενός ιδιαίτερου δικαιώματος στην ΕΣΔΑ (παραδείγματος χάριν, το δικαίωμα για εργασία), εάν ένα τέτοιο δικαίωμα υπάρχει στον εσωτερικό νόμο, τότε πρέπει να τυγχάνει εγγυήσεως χωρίς διάκριση. Όπως με το Άρθρο 14, ο κατάλογος απαγορευμένων λόγων διάκρισης στο Πρωτόκολλο Νο12 δεν περιλαμβάνει την αναπηρία, αλλά η αναπηρία θα εμπίπτει μέσα στο «άλλη ιδιότητα».

Το πρωτόκολλο Νο12 παρέχει συναρπαστικές ευκαιρίες για τα άτομα με αναπηρία - σε εκείνα τα Κράτη που το έχουν επικυρώσει - να κερδίσουν υποθέσεις διάκρισης σε όλο το εύρος των δικαιωμάτων, όχι μόνο εκείνα που περιέχονται στην ΕΣΔΑ.

¹⁹ Από 26 July 2005, τα ακόλουθα κράτη έχουν επικυρώσει το Πρωτόκολλο N°12 CETS 177: Αλβανία, Αρμενία, Βοσνία και Ερζεγοβίνη, Κροατία, Κύπρος, Φιλανδία, Γεωργία, Ολλανδία, San Marino, Σερβία και Μαυροβούνιο και η πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας.

2. Υποβολή μιας προσφυγής στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο

Ενώ τα δικαιώματα που περιέχονται στην ΕΣΔΑ πρέπει να τύχουν επίκλησης ενώπιον των εσωτερικών δικαστηρίων των Κρατών Μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης, όπου δεν προστατεύονται από τα Κράτη, τα άτομα έχουν τη δυνατότητα να φέρουν τις υποθέσεις στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Ίσως περισσότερο από οποιοδήποτε άλλο διεθνή μηχανισμό, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο είναι ένας εξαιρετικά φιλικός προς το χρήστη μηχανισμός ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Αυτό το κεφάλαιο καθορίζει τους όρους του παραδεκτού για την εξέταση μιας υπόθεσης και τα σημαντικά πρακτικά θέματα σχετικά με την υποβολή μιας προσφυγής.

A. Όροι του Παραδεκτού

Μόνο ένα μέρος των προσφυγών που υποβάλλονται στο Δικαστήριο εξετάζεται ανάλογα με τα πραγματικά τους περιστατικά. Η πλειοψηφία απορρίπτεται από την Γραμματεία επειδή αποτυγχάνουν να ικανοποιήσουν τους όρους του παραδεκτού για την υποβολή μιας υπόθεσης.

Οι όροι του παραδεκτού για τις προσφυγές στο δικαστήριο καθορίζονται στο Άρθρο 34 και 35 της Ευρωπαϊκής Συνθήκης. Οι ατομικές προσφυγές μπορούν να παρουσιαστούν από άτομα, ομάδες ή ΜΚΟ που υποστηρίζουν ότι είναι θύμα μιας παραβίασης. Οι προσφεύγοντες πρέπει να επηρεάζονται άμεσα από την παραβίαση, είτε ως πραγματικά, εν δυνάμει είτε ως έμμεσα θύματα.

Υπάρχουν διάφοροι όροι του παραδεκτού που είναι ιδιαίτερα σημαντικό να ικανοποιηθούν.

Άρθρο 34 Ατομικές Προσφυγές

Το δικαστήριο μπορεί να λάβει προσφυγή από οποιοδήποτε πρόσωπο, μη κυβερνητική οργάνωση ή ομάδα ατόμων που υποστηρίζει ότι είναι θύμα μιας παραβίασης από ένα Υψηλό Συμβαλλόμενο Μέρος των δικαιωμάτων που προβλέπονται στη Συνθήκη ή τα επιπλέον πρωτόκολλα. Τα Υψηλά Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν να μην εμποδίσουν με κανένα τρόπο την αποτελεσματική άσκηση αυτού του δικαιώματος.

Άρθρο 35 – Όροι Παραδεκτού

1. Το δικαστήριο μπορεί να εξετάσει την ουσία μόνο αφότου έχουν εξαντληθεί όλα τα εσωτερικά ένδικα μέσα, σύμφωνα με τους γενικά αναγνωρισμένους κανόνες του διεθνούς δικαίου, και εντός μιας περιόδου έξι μηνών από την ημερομηνία από την οποία ελήφθη η τελική απόφαση.

2. Το δικαστήριο δε θα εξετάσει οποιαδήποτε προσφυγή που υποβάλλεται σύμφωνα με το άρθρο 34 η οποία:

α. είναι ανώνυμη ή

β. είναι ουσιαστικά ίδια με ένα θέμα που έχει εξεταστεί ήδη από το Δικαστήριο ή έχει υποβληθεί ήδη σε μια άλλη διαδικασία διεθνούς έρευνας ή διακανονισμού και δεν περιέχει καμία σχετική νέα πληροφορία.

Το Δικαστήριο θα κηρύξει απαράδεκτη οποιαδήποτε ατομική προσφυγή που υποβάλλεται σύμφωνα με το Άρθρο 34 την οποία την θεωρεί ασυμβίβαστη με τις διατάξεις της Συνθήκης ή πρόσθετων πρωτοκόλλων, προφανώς αβάσιμη ή κατάχρηση του δικαιώματος υποβολής προσφυγής.

3. Το Δικαστήριο θα απορρίψει οποιαδήποτε προσφυγή που θεωρεί απαράδεκτη σύμφωνα με αυτό το Άρθρο. Δύναται να το κάνει σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας.

i. Ο εξαμήνος κανόνας

Προκειμένου να αποφεύγονται παλαιές καταγγελίες, οι προσφεύγοντες πρέπει να υποβάλουν την προσφυγή τους στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο σε λιγότερο από έξι μήνες από το χρόνο που έχουν εξαντλήσει τα εσωτερικά ένδικα μέσα. Αυτό σημαίνει, έξι μήνες (από την ημέρα) μετά από την τελική εσωτερική απόφαση, ή από την ημερομηνία του γεγονότος που προκάλεσε την παραβίαση, όταν δεν υπάρχει κανένα εσωτερικό ένδικο μέσο. Όταν η καταγγελλόμενη παραβίαση είναι συνεχιζόμενη, οι προσφεύγοντες μπορούν να υποβάλουν προσφυγή οποιαδήποτε στιγμή.

Το Δικαστήριο θα κρίνει ότι πληρείται ο όρος του εξαμήνου όταν λάβει την επιστολή από τον προσφεύγοντα που ενημερώνει το Δικαστήριο για την προσφυγή. Δεν είναι απαραίτητο να υποβληθεί η πλήρης προσφυγή προκειμένου «να σταματήσει ο χρόνος», αν και η επιστολή πρέπει να καθορίζει τις λεπτομέρειες της προσφυγής, τα πραγματικά περιστατικά περίπτωσης και τα άρθρα της ΕΣΔΑ που υποστηρίζει ότι έχουν παραβιαστεί. Η πλήρης προσφυγή πρέπει να ακολουθήσει αμέσως μετά.

ii. Εξάντληση εσωτερικών ενδίκων μέσων

Δεδομένου ότι το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο καθιερώθηκε να είναι επικουρικό στα εσωτερικά δικαστήρια, οι προσφυγές στο Δικαστήριο πρέπει να εκθέτουν τα μέτρα που ελήφθησαν για την εξάντληση των εσωτερικών ενδίκων μέσων. Οι προσφυγές απαιτείται να εξαντλήσουν εκείνα μόνο τα ένδικα μέσα που είναι αποτελεσματικά, διαθέσιμα και ικανοποιητικά. Τα διαθέσιμα ένδικα μέσα πρέπει να είναι πραγματικά και πρακτικά, και να προσφέρουν εύλογες προοπτικές επιτυχίας. Εάν υπάρχου περισσότερα από ένα ένδικα μέσα, οι ενδιαφερόμενοι δεν απαιτείται να δοκιμάσουν περισσότερα του ενός, και δεν χρειάζονται να δοκιμάσουν τα αυθαίρετα ένδικα μέσα. Οι προσφεύγοντες απαιτείται να καταφύγουν μέχρι το ανώτατο πιθανό δικαστήριο εσωτερικά, όπου αυτό είναι δυνατό.

Είναι κρίσιμο, οι ισχυρισμοί που προβάλλονται στο πλαίσιο της ΕΣΔΑ να προβληθούν ουσιαστικά ενώπιον των εσωτερικών δικαστηρίων. Το καλύτερο είναι να αναφέρονται ειδικά στα άρθρα της ΕΣΔΑ οι δικηγόροι των θυμάτων κατά τη διαδικασία στα εσωτερικά δικαστήρια. Αυτή η προϋπόθεση λαμβάνεται πολύ σοβαρά υπόψη από το Δικαστήριο - οι προσφεύγοντες δεν μπορούν να αναφερθούν στα δικαιώματα που ισχυρίζονται ότι παραβιάστηκαν για πρώτη φορά ενώπιον του Δικαστηρίου του Στρασβούργου.

iii. Πεδίο δράσης της προσφυγής

Η προσφυγή πρέπει να αφορά καταγγελλόμενες παραβιάσεις που: έγιναν ενώ η ΕΣΔΑ ή τα σχετικά πρωτόκολλα ήταν σε ισχύ στο Κράτος, έλαβαν χώρα μέσα στο έδαφος του Κράτους, και είναι μέσα στο πλαίσιο της ΕΣΔΑ.

Η αίτηση δεν μπορεί να είναι η ίδια ή ουσιαστικά παρόμοια με ένα θέμα που ήδη, και ειδικότερα πρόσφατα, έχει εξεταστεί από το Δικαστήριο ή από μια άλλη διεθνή διαδικασία.

B. Η υποβολή μιας προσφυγής στην πράξη

Όλες οι πληροφορίες για το πώς κατατίθεται μια προσφυγή είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου - <http://www.echr.coe.int/echr>. Αυτή η ιστοσελίδα έχει επίσης τα ηλεκτρονικά αντίγραφα όλων των αποφάσεων του Δικαστηρίου, οι οποίες είναι διαθέσιμες μέσω της μηχανής αναζήτησης HUDOC.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να σημειωθούν τα εξής:

- Το Δικαστήριο μπορεί να προσεγγιστεί από τον καθένα - δεν χρειάζεται να είστε δικηγόρος για να υποβάλλετε μια προσφυγή στο Δικαστήριο. Εάν η προσφυγή κριθεί παραδεκτή και προχωρήσει μέσω του συστήματος, οι προσφεύγοντες πρέπει να έχουν ένα δικηγόρο, αλλά οι εύλογες δαπάνες του δικηγόρου θα επιστραφούν από το Δικαστήριο κατά την διάρκεια της απόφασης.
- Η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου είναι γραπτή, και ακροάσεις δεν γίνονται παρά μόνο σπάνια.
- Οι προσφυγές μπορούν να υποβληθούν στην εθνική γλώσσα σας. Δεν απαιτείται να τις υποβάλλετε στα γαλλικά ή τα αγγλικά (που είναι οι επίσημες γλώσσες του Δικαστηρίου). Ωστόσο, εάν γνωρίζετε γαλλικά ή αγγλικά, μπορεί να είναι φρόνιμο να υποβληθεί η αίτηση σε μια από αυτές τις γλώσσες δεδομένου ότι περισσότεροι άνθρωποι στη Γραμματεία του Δικαστηρίου θα είναι σε θέση να εργαστούν πάνω στην υπόθεσή σας.
- Είναι κρίσιμο να σημειωθεί ότι το Δικαστήριο είναι βεβαρημένο με υποθέσεις και η Γραμματεία που υποστηρίζει το δικαστήριο έχει περιορισμένα μέσα. Κατά την διάρκεια της σύνταξης του άρθρου, έχει πάνω από 80.000 προσφυγές που εκκρεμούν. Είναι επομένως σημαντικό να είναι εκλεκτικό και προσεκτικό στην υποβολή προσφυγών στο Δικαστήριο, ώστε να μη συντριφθεί περαιτέρω αυτός ο ήδη τεντωμένος μηχανισμός.

Αυτό επίσης σημαίνει ότι γενικά για την λήψη μιας απόφασης χρειάζονται αρκετά έτη από τη στιγμή της προσφυγής. Αυτό πρέπει να συνυπολογισθεί μέσα στις στρατηγικές δικαστικής προσφυγής, και οι υποψήφιοι πρέπει να καταλάβουν ότι ξεκινούν μια μακροχρόνια διαδικασία.

Εάν ένας προσφεύγων επιτύχει στην υποβολή μιας υπόθεσης στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, θα λάβει μια απόφαση του Δικαστηρίου που θα δηλώνει ότι η Συνθήκη έχει παραβιαστεί. Το κράτος θα απαιτηθεί να αλλάξει το νόμο ή την πρακτική που έδωσαν την αφορμή για την παραβίαση και το κράτος θα διαταχθεί να πληρώσει χρηματική ικανοποίηση¹⁰ - ένα (γενικά μικρό) ποσό χρημάτων ως αποζημίωση για την παραβίαση, μαζί με το δικαστικό κόστος. Δεδομένου ότι το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο δεν είναι Εφετείο, η εσωτερική απόφαση ή η κρίση θα παραμείνει έγκυρη, αν και σε μερικές δικαιοδοσίες μπορεί να ακυρωθεί.

3. Συμπεράσματα

Είναι σημαντικό να μην πτοηθείτε από τη διαδικασία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου. Η διαδικασία είναι απλή και εύκαμπτη - υπάρχουν πολύ λίγα αμετάκλητα διαδικαστικά λάθη που μπορείτε να κάνετε και λίγα ακριβή χρονικά όρια (εκτός από τους έξι μήνες αρχικά και το συγχρονισμό του δίκαιου αιτήματος ικανοποίησης). Η Γραμματεία καθοδηγεί τους προσφεύγοντες μέσω της διαδικασίας - εάν έχετε οποιαδήποτε πρόβλημα, πρέπει να κρατήσετε την Γραμματεία ενήμερη.

Αυτό το κεφάλαιο έχει παρουσιάσει μόνο μια συνοπτική εισαγωγή στη μεγάλη νομική διαδικασία της ΕΣΔΑ, και περισσότερες πληροφορίες είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα του Δικαστηρίου. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ενώ έχει υπάρξει λίγη νομολογία σχετικά με την αναπηρία από την ΕΣΔΑ τα τελευταία πενήντα χρόνια, πολύ λίγα σημαντικά ζητήματα έχουν παρουσιαστεί. Χωρίς ισχυρές προσφυγές από τα άτομα με αναπηρία, η νομολογία του Δικαστηρίου δεν θα αναπτυχθεί ποτέ.

VI.2 Η Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία των Ηνωμένων Εθνών

Του Stefan Trömel, Fundación ONCE

1. Εισαγωγή

Στο τέλος του 2001, η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών αποφάσισε να συστήσει μια Ad Hoc Επιτροπή για να εξετάσει προτάσεις για μία ολοκληρωμένη Σύμβαση για την προστασία και την προώθηση των δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των ατόμων με αναπηρία. Μέχρι το τέλος του 2004 αυτή η Ad Hoc Επιτροπή είχε συναντηθεί πέντε φορές και δέχτηκε γενικά ότι η Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία θα υιοθετηθεί στο μέλλον.

Αυτή η νέα Σύμβαση θα είναι μια θεματική Σύμβαση, όπως η CEDAW (Σύμβαση κατά των Διακρίσεων των Γυναικών), η CERD (Σύμβαση για την Εξάλειψη των Φυλετικών Διακρίσεων) και τη CRC (Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού).

Το μόνο υπάρχον εργαλείο των Ηνωμένων Εθνών ειδικά για την αναπηρία είναι οι Πρότυποι Κανόνες για την Εξίσωση των Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρία που υιοθετήθηκαν το 2001. Οι Πρότυποι Κανόνες είναι σημαντικοί αλλά δεν είναι νομικά δεσμευτικοί. Η νέα Σύμβαση είναι ένα νομικά δεσμευτικό εργαλείο και ως τέτοιο είναι η πιο σημαντική πρωτοβουλία στην ιστορία της διεθνούς πολιτικής για την αναπηρία.

Η Σύμβαση είναι ακόμη υπό διαπραγμάτευση και είναι δύσκολο να ξέρουμε πότε θα υιοθετηθεί. Ωστόσο, αν λάβουμε υπόψη μας ότι μετά την υιοθέτησή της, η Σύμβαση θα πρέπει να υπογραφεί και να επικυρωθεί από ένα *minimum* αριθμό Κρατών Μελών των Ηνωμένων Εθνών τότε η πραγματική έναρξη ισχύς της Σύμβασης δε θα είναι παρά στις αρχές της επόμενης δεκαετίας.

2. Γιατί είναι απαραίτητη μία Σύμβαση;

Πολλές Κυβερνήσεις στην έναρξη αυτής της διαδικασίας έθεσαν το ερώτημα της αναγκαιότητας για μια τέτοια Σύμβαση. Υποστήριζαν ότι έχει ήδη σημειωθεί κάποια πρόοδος όσον αφορά στην ένταξη της αναπηρίας στον υπάρχον μηχανισμό των Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα και ότι αυτή η πρωτοβουλία φαίνεται να υπονομεύει αυτήν την εξέλιξη.

Η Έκθεση του 2002 «Ανθρώπινα Δικαιώματα και Αναπηρία: Παρούσα και πιθανή μελλοντική χρήση των εργαλείων των Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα σχετικά με την αναπηρία», η οποία συντονίστηκε από τον Gerard Quinn και την

Theresia Degener για το Γραφείο του Επιτρόπου των Ηνωμένων Εθνών για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα έδωσε μια σαφή επιχειρηματολογία σχετικά με το γιατί είναι απαραίτητη η νέα θεματική Σύμβαση. Κατέθεταν τα ακόλουθα επιχειρήματα:

Μία από τις προστιθέμενες αξίες της Σύμβασης θα είναι η προσαρμογή των γενικά αποδεκτών ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην ειδική κατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Η Σύμβαση θα είναι μια ολοκληρωμένη Σύμβαση που θα καλύπτει τα πολιτειακά, πολιτικά, οικονομικά, πολιτισμικά και κοινωνικά δικαιώματα.

Η Σύμβαση δεν αφορά στην παροχή νέων και διαφορετικών δικαιωμάτων για τα άτομα με αναπηρία αλλά αφορά την άρση των εμποδίων και την παροχή υποστήριξης για τη διασφάλιση ισότιμης και αποτελεσματικής απόλαυσης όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από τα άτομα με αναπηρία.

Μία άλλη προστιθέμενη αξία μιας τέτοιας Σύμβασης είναι η σύσταση μιας ειδικής δομής με γνώση και εμπειρία σε θέματα αναπηρίας.

3. Πως η Σύμβαση θα συμβάλλει στη βελτίωση της κατάστασης των ατόμων με αναπηρία;

Καθώς το κείμενο είναι ακόμη υπό διαπραγμάτευση είναι δύσκολο να κάνουμε μία ανάλυση των πρακτικών επιρροών της νέας Σύμβασης πάνω στις εθνικές πολιτικές και νομοθεσίες για την αναπηρία. Ωστόσο, φαίνεται πιθανό ότι μία από τις βασικές συμβολές της νέας Σύμβασης θα είναι η εφαρμογή ολοκληρωμένης νομοθεσίας καταπολέμησης των διακρίσεων στα Κράτη Μέλη των Ηνωμένων Εθνών που θα επικυρώσουν της Σύμβαση.

Η Σύμβαση δε θα είναι μόνο μία Σύμβαση Καταπολέμησης Διακρίσεων (όπως είναι η CEDAW ή CERD), αλλά θα παρέχει μέτρα αντιμετώπισης των διακρίσεων σε όλους τους τομείς της ζωής. Συνεπώς, η Σύμβαση θα αποτελέσει μια ισχυρή συμβολή στη δικαιωματική προσέγγιση για την αναπηρία.

Αναμφίβολα, η Σύμβαση επίσης θα συμβάλει στον επαναπροσδιορισμό στην παραδειγματική μετατόπιση των πολιτικών για την αναπηρία, για την οποία πολύ συχνά γίνεται λόγος αλλά που συχνά έχει περιορισμένη επίδραση στην πράξη.

Η απόφαση να μη συμπεριληφθεί σε αυτήν την Σύμβαση αναφορά στην πρόληψη της αναπηρίας είναι καλό παράδειγμα αυτής της μετατόπισης. Η πρόληψη της αναπηρίας θα μπορούσε τώρα να καλυφθεί από την πολιτική για τη δημόσια υγεία. Είναι προφανώς δύσκολο και ασύνδετο να έχουμε πολιτική που από τη μία να προσπαθεί να προσεγγίσει την αναπηρία ως ένα στοιχείο της ανθρώπινης ποικιλομορφίας και από την άλλη να καταπιάνεται με την πρόληψη της αναπηρίας.

Οι αρχές που θα διέπουν τη Σύμβαση είναι επίσης μία καθαρή ένδειξη αυτής της μετατόπισης που προσπαθεί να προωθήσει η Σύμβαση: μη διάκριση, ισότητα

ευκαιριών, αναπηρία ως μέρος της ανθρώπινης ποικιλομορφίας, δικαίωμα επιλογών και πλήρη συμμετοχή στην κοινωνία.

Μία άλλη σημαντική πτυχή της Σύμβασης είναι ότι θα ενισχύσει την αρχή της ένταξης της διάστασης της αναπηρίας σε όλους τους τομείς πολιτικής. Αυτό που χρειάζεται, επιπλέον των ειδικών πολιτικών για την αναπηρία, είναι οι γενικές πολιτικές να λαμβάνουν υπόψη τους τα άτομα με αναπηρία.

Η διαβούλευση με τις αναπηρικές οργανώσεις σε όλους τους τομείς πολιτικής που έχουν επίδραση στα άτομα με αναπηρία είναι επίσης ένα στοιχείο το οποίο θα ενδυναμωθεί διαμέσου της Σύμβασης. Πράγματι, κατά τη διάρκεια της διαπραγμάτευσης της Σύμβασης σημειώθηκε ένα πρωτοφανές επίπεδο διαβούλευσης με την κοινωνία των πολιτών.

Απομένει να δούμε τι θα συμβεί με τους ευαίσθητους και σύνθετους τομείς όπως είναι η ακούσια ιδρυματοποίηση, καταναγκαστικές παρεμβάσεις (ιατρικές ή άλλες) και οι νομοθεσίες για την επιμέλεια και την δικαιοπρακτική (αν)ικανότητα. Σε αυτούς τους τομείς, η θέση των αναπηρικών οργανώσεων και της πλειοψηφίας των Κυβερνήσεων συνεχίζει να είναι πολύ διαφορετικές.

4. Συμπεράσματα

Όπως και οι άλλες Συμβάσεις, η Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία θα ασκήσει μεγάλη επίδραση στις εθνικές πολιτικές και νομοθεσίες για την αναπηρία. Θα οδηγήσει στην κατάργηση ή την τροποποίηση της νομοθεσίας που παράγει και συντηρεί διακρίσεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία και θα θεσπιστεί νέα νομοθεσία που προστατεύει και προωθεί τα ανθρώπινα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

Αναμφίβολα η Σύμβαση θα συμβάλει στην ενίσχυση της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία και στην παραδειγματική μετατόπιση στις πολιτικές για την αναπηρία.

VII. Πως γίνεται η δικαστική προσφυγή

VII.1. Πρακτικές Συμβουλές για την ανάπτυξη στρατηγικής δοκιμαστικών υποθέσεων (test case strategy) – Η εμπειρία του Interights

Της Andrea Coomber, Νομικός Σύμβουλος Interights (Πρόγραμμα Ισότητας)

INTERIGHTS (Το Διεθνές Κέντρο για τη Νομική Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων) συστάθηκε το 1982 στο Λονδίνο για να υποστηρίξει δικηγόρους, δικαστές, ΜΚΟ και θύματα καταπάτησης ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην καλύτερη χρήση του διεθνούς και συγκριτικού δικαίου προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Το INTERIGHTS, που υποστηρίζεται από στοχευμένη κατάρτιση και δημοσιεύσεις, εστιάζει σε δικαστικές προσφυγές σε διεθνές επίπεδο προκειμένου να ενισχύσει τα ανθρώπινα δικαιώματα μέσω του νόμου. Η προσφυγή του Interights στο δικαστήριο περιλαμβάνει τόσο την εκπροσώπηση των θυμάτων - σε συνεργασία με τοπικούς δικηγόρους – όσο και την υποβολή σημειωμάτων του *amicus*²⁰ («φίλος του δικαστηρίου») στα εθνικά και διεθνή δικαστήρια. Το INTERIGHTS εργάζεται μέσω περιφερειακών προγραμμάτων που εστιάζονται στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη και την πρώην Σοβιετική Ένωση, την Αφρική, τη Νότια Ασία και σε όλη την Κοινοπολιτεία. Επίσης, έχει ένα θεματικό πρόγραμμα αφιερωμένο στην ισότητα.

Το πρόγραμμα ισότητας του INTERIGHTS εργάζεται με περιφερειακά προγράμματα για τη στρατηγική προσφυγή στο δικαστήριο για βασικά ζητήματα σχετικά με τη μη-διάκριση καλύπτοντας όλους τους λόγους διάκρισης. Συνεργαζόμαστε με τους τοπικούς δικηγόρους για να προσδιορίσουμε τα κρίσιμα ζητήματα για προσφυγή στο δικαστήριο, για να βοηθήσουμε την ανάπτυξη των νομικών στρατηγικών και να υποστηρίξουμε τις υποθέσεις μέσω της παροχής διεθνούς και συγκριτικού υλικού. Τους τελευταίους μήνες, το πρόγραμμα ισότητας έχει υποστηρίξει διάφορες προσφυγές ενώπιον του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, δηλαδή στη *Tysiac* κατά Πολωνίας (στη διάκριση λόγω φύλου και αναπηρίας) και *Ginova* κατά Σλοβακίας (στη διάκριση λόγω φύλου και φυλής), καθώς επίσης και υποβάλλοντας σημειώματα του *amicus* για το διεθνές και συγκριτικό δίκαιο στη *Nachova* κατά Βουλγαρίας και στη *D.H.* κατά Τσεχίας (και οι δύο περιπτώσεις αφορούσαν τη διάκριση λόγω φυλής). Με τη

²⁰ Ορισμός του *Amicus Curiae*: μία φράση που φιλολογικά σημαίνει «φίλος του δικαστηρίου» – μία παρέμβαση από ένα άτομο ή μία ομάδα που δεν είναι μέρος της ενέργειας, αλλά του επιτρέπεται από το δικαστήριο να προσφέρει νομική επιχείρημα ή τεκμηριωμένη πληροφορία για το συγκεκριμένο θέμα βοηθώντας στην κατανόηση του νομικού θέματος από το δικαστήριο.

Διεθνή Προώθηση των Δικαιωμάτων Αναπηρίας²¹, το INTERIGHTS σχεδιάζει να αναπτύξει μια στρατηγική για τη διεθνή προσφυγή στο δικαστήριο για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία τα επόμενα έτη.

Ο κύριος στόχος της στρατηγικής προσφυγής στο δικαστήριο είναι να χρησιμοποιηθεί η νομοθεσία για να δημιουργήσει μόνιμα αποτελέσματα πέρα από τις εξατομικευμένες περιπτώσεις. Αυτό το έγγραφο περιγράφει αρχικά τις βασικές εκτιμήσεις στην επινόηση της στρατηγικής προσφυγής στο δικαστήριο²². Δεύτερον, αναφέρεται σε μερικές πρακτικές εκτιμήσεις πάνω στην εμπειρία του INTERIGHTS στη στρατηγική προσφυγής στο δικαστήριο.

1. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΖΟΝΤΑΣ ΤΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ ΣΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ

Από την αρχή, πρέπει να αναφερθεί ότι η προσφυγή στο δικαστήριο δεν είναι πάντα η καλύτερη μέθοδος για αλλαγή και σπάνια είναι επαρκής για να επιτευχθεί η επιθυμητή έκβαση. Εκτός από την απόφαση για δικαστική προσφυγή, η ανάπτυξη στρατηγικής των υποθέσεων περιλαμβάνει και ένα πλήθος εκτιμήσεων. Εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη δομή της οργάνωσης που ξεκινά ή που υποστηρίζει τη δικαστική προσφυγή (η αποστολή τους, η αγορά πελατών τους, το περιβάλλον χρηματοδότησής τους, οι ανθρωπίνι πόροι τους κλπ.) και από τη μέθοδο παροχής των υπηρεσιών τους. Τα Κέντρα Νομικών Συμβουλών, παραδείγματος χάριν, βοηθούν συχνά κάθε άτομο που πάει εκεί, ενώ άλλες ΜΚΟ εξετάζουν μόνο ορισμένες κατηγορίες πελατών (π.χ. γυναίκες ή παιδιά). Αυτές οι εκτιμήσεις έχουν πλήρη επίπτωση στον τρόπο με τον οποίο οι οργανώσεις προσεγγίζουν τη δικαστική προσφυγή.

Έχοντας υπόψη τους οργανωτικούς περιορισμούς και τους περιορισμούς των ίδιων των δικαστικών προσφυγών, είναι σημαντικό να προσδιοριστεί ο στόχος της δικαστικής προσφυγής. Θέλετε να χτυπήσετε έναν κακό νόμο; Επιδιώκετε την επιβολή ενός καλού νόμου; Θέλετε να αναγκάσετε την κυβέρνηση να συμμορφωθεί με τα διεθνή πρότυπα; Θέλετε να αμφισβητήσετε τα ίδια τα διεθνή πρότυπα; Απομονώνοντας το στόχο της δικαστικής προσφυγής σας, πρέπει να εξετάσετε τις πιθανότητες επιτυχίας σας και τον αντίκτυπο μιας πιθανής αρνητικής κρίσης. Εκτός από την εξέταση ουσιαστικών ζητημάτων, η υπόθεση μπορεί επίσης να αναδείξει διαδικαστικά ή ζητήματα αποδεικτικής διαδικασίας που απαιτούν δικαστική εκτίμηση. Παραδείγματος χάριν, μια πρόσφατη προσφυγή ενώπιον του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, υποστηριζόμενη από το INTERIGHTS, σχετίζεται με την

²¹ DRPI είναι ένα σημαντικό πρόγραμμα του York Πανεπιστημίου με συντονιστή τον Bengt Lindqvist. Θα αναλάβουν τη στρατηγική δικαστικής προσφυγής διεθνώς με το Interights. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το DRPI είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα: <http://www.yorku.ca/drpi/index.asp>

²² Αυτά τα θέματα εξετάζονται πιο ολοκληρωμένα στο κείμενο του INTERIGHTS όσον αφορά τη Στρατηγική δικαστική προσφυγή των φυλετικών διακρίσεων στην Ευρώπη: από τη θεωρία στην πράξη (ERRC, MPG, INTERIGHTS; 2003), το οποίο είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα www.interights.org

εκπαίδευση σε ειδικά σχολεία παιδιών στη Ρώμη για παιδιά με νοητικές αναπηρίες. Η DH κατά Τσεχίας εστιάζει ξεκάθαρα στις ανεπάρκειες της προσέγγισης του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου στο ζήτημα απόδειξης της έμμεσης διάκρισης, συγκεκριμένα μέσω της χρήσης στατιστικών στοιχείων. Πέρα από την ουσία της υπόθεσης, τα ζητήματα απόδειξης που δημιουργούνται από την υπόθεση είναι στρατηγικά επίσης σημαντικά.

Μόλις αποφασιστεί ο στόχος, πρέπει να προσδιορίσετε το πιο κατάλληλο φόρουμ στο οποίο θα γίνει η ακρόαση της υπόθεσης. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να αποφασίσετε πιο είναι το καλύτερο δικαστήριο ενώπιον του οποίου μπορείτε να υποβάλετε την υπόθεσή σας. Εάν έχετε δυνατότητα επιλογής εγχώριων δικαστηρίων, μπορείτε να εξετάσετε τη διαθεσιμότητα ενδίκων μέσων, εάν υπάρχουν οποιεσδήποτε προηγούμενες κρίσεις του δικαστηρίου πάνω στις οποίες θα οικοδομήσετε, σε ποιο δικαστήριο θα υπάρχει μεγαλύτερη επιρροή πάνω στο συγκεκριμένο ζήτημα, και σε ποιο δικαστήριο έχετε τη μεγαλύτερη πιθανότητα επιτυχίας. Δεδομένου ότι η στρατηγική δικαστικής προσφυγής τείνει να διευρύνει τα όρια του αποδεκτού νόμου και ότι μπορείτε να χρησιμοποιήσετε την υπόθεση ενώπιον του εσωτερικού δικαστηρίου, αξίζει να δείτε πώς οι διεθνείς μηχανισμοί μπορούν τελικά να δράσουν εάν τα εσωτερικά ένδικα μέσα αποδεικνύονται ατελέσφορα. Εν προκειμένω, είναι σημαντικό να υπάρχει εξοικείωση με τα εσωτερικά και διεθνή όργανα, τη νομολογία και τους μηχανισμούς και για να λαμβάνεται μια ενημερωμένη απόφαση για την καλύτερη διεθνή επιλογή σας. Αυτές οι εκτιμήσεις μπορούν να έχουν επιπτώσεις στον τρόπο με τον οποίο υποστηρίζετε την υπόθεσή σας. Παραδείγματος χάριν, προκειμένου να πάει μια υπόθεση στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου πρέπει να εξασφαλίσετε ότι έχετε επικαλεστεί τη Συνθήκη ενώπιον του τοπικού δικαστηρίου.

Μια εξειδικευμένη γνώση της εσωτερικής νομοθεσίας είναι ζωτικής σημασίας στο να οικοδομηθούν και να υποστηριχθούν στρατηγικά σημαντικές υποθέσεις στα εσωτερικά δικαστήρια. Σε πολλές δικαιοδοσίες, οι υποθέσεις μπορούν να ενισχυθούν από την αναφορά σε διεθνή όργανα και τη νομολογία περιφερειακών και άλλων εθνικών δικαστηρίων. Αρκετή νομολογία από όλο τον κόσμο είναι τώρα διαθέσιμη στο διαδίκτυο, και είναι προσβάσιμη από την ιστοσελίδα του INTERIGHTS (www.interights.org).

Εκτός από τις ουσιαστικές νομικές διατάξεις, είναι σημαντικό να γίνουν κατανοητά τα οικονομικά θέματα. Πρέπει να υπολογίσετε τα νομικά σας έξοδα (αμοιβές δικηγόρων, αμοιβές δικαστηρίων, δαπάνες μάρτυρα, αμοιβές ειδικών κλπ.) και να βρείτε τους τρόπους ελαχιστοποίησής τους. Οι κανόνες για την πληρωμή δαπανών ίσως είναι κρίσιμοι. Άλλα οικονομικά ζητήματα περιλαμβάνουν: χρονικούς περιορισμούς στις εφέσεις, τους κανόνες παράστασης και τους κανόνες απόδειξης. Πρέπει επίσης να είστε σαφείς στο αίτημα που επιδιώκετε, και οι επιπτώσεις των διαφορετικών τύπων αιτημάτων βοηθημάτων για τον τρόπο που προσεγγίζετε την υπόθεσή.

Επιπλέον, χρειάζεστε έναν ενάγοντα και ένα ισχυρό ιστορικό. Πράγματι, ο «ιδανικός» ενάγων θα είχε ορισμένα προσωπικά χαρακτηριστικά (π.χ., αξιοπιστία, σαφήνεια στα γεγονότα κλπ.), αλλά ύψιστης σημασίας είναι ότι το πρόσωπο δεσμεύεται να υποστεί την όλη διαδικασία. Η δικαστική προσφυγή μπορεί να είναι μια σκληρή και παρατεταμένη διαδικασία που απαιτεί την ανθεκτικότητα του χαρακτήρα και την υποστήριξη της κοινότητας. Πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι, αν και οι ακτιβιστές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ίσως θεωρούν μια συγκεκριμένη δικαστική απόφαση ρηξικέλευθη και συναρπαστική, ο αντίκτυπος στη ζωή του ενάγοντος ενδέχεται να απέχει πολύ από το να είναι ευνοϊκός. Οι ενάγοντες πρέπει να κατανοήσουν πώς διεξάγεται η δικαστική διαμάχη, πόσο χρόνο μπορεί να διαρκέσει και πώς μπορεί να επηρεάσει τη ζωή των ίδιων, των οικογενειών τους και της κοινότητάς τους.

2. ΣΚΕΨΕΙΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Μεταξύ πολλών σκέψεων για Τα πραγματικά δεδομένα της στρατηγικής δικαστικής προσφυγής, οι ακόλουθες σκέψεις είναι αξιοσημείωτες. Κατ' αρχήν, η εύρεση του σωστού ενάγοντος είναι σπάνια εύκολη και συχνά παίρνει πολύ χρόνο, ακόμη και με την ισχυρή υποστήριξη των δικτύων. Έχουμε αναλάβει να υποστηρίξουμε διάφορες υποθέσεις στρατηγικής ενώπιον του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου στο Στρασβούργο, για τις οποίες οι τοπικοί συνεργάτες μας χρειάστηκαν χρόνια για να βρουν τους κατάλληλους ενάγοντες. Αυτό μπορεί να δημιουργήσει ματαίωση και να αποθαρρύνει, αλλά πρέπει να συνεκτιμηθεί ως παράγων μέσα στα σχέδια για τη στρατηγική της δικαστικής προσφυγής.

Δεύτερον, ενώ μερικές υποθέσεις θα είναι στα σχέδια στρατηγικά σημαντικές, πολλές στρατηγικά σημαντικές περιπτώσεις (συμπεριλαμβανομένου του περίφημου Brown κατά Συμβουλίου Εκπαίδευσης στο US²³) προκύπτουν κατά τρόπο ad hoc. Διαφορετικά, συνηθισμένες υποθέσεις μπορούν επίσης να γίνουν στρατηγικές, με προσεκτική επιχειρηματολογία και χρήση

²³ Στην περίπτωση ορόσημο του Brown v Συμβουλίου Εκπαίδευσης, το US Ανώτατο Δικαστήριο υπερασπίστηκε ότι ακόμη και να τα σχολεία ήταν ισότιμα, σε σύγκριση με κάποιο άλλο, και οι μαθητές είχαν πρόσβαση σε ισότιμες υπηρεσίες, η ισότιμη προστασία από τη νομοθεσία απαιτούσε οι μαύροι μαθητές να έχουν πρόσβαση στα ίδια σχολεία με τους λευκούς μαθητές. Κόλλησαν την ετικέτα του άσημου δόγματος «ξεχωριστό αλλά ίσο», το οποίο για πάνω από πενήντα χρόνια είχε επιτρέψει ξεχωριστές εκπαιδευτικές υπηρεσίες για μαύρους και λευκούς μαθητές. Τα ξεχωριστά σχολεία χαρακτηρίστηκαν ως «συμφυή της ανισότητας» (...). Το Δικαστήριο, στο Brown, υποστήριξε ότι η φυλή δεν έχει επίδραση στη μαθησιακή ικανότητα και συνεπώς δε δικαιολογείται η διαφοροποίηση των ατόμων για εκπαιδευτικούς λόγους.(...) επίσης λαμβάνονται υπόψη «απροσδιόριστοι παράγοντες», οι οποίοι οδηγούν σε ένα βαθύτερο απαράδεκτο αποτέλεσμα: μόνιμη βλάβη και περιθωριοποίηση μιας ομάδας ατόμων. Είναι σημαντική η βλάβη που προκαλείται από τον κοινωνικό αποκλεισμό – ο διαχωρισμός είναι αισθημάτων κατωτερότητας με αποτέλεσμα τον κοινωνικό αποκλεισμό – ο διαχωρισμός είναι συμφυής της ανισότητας και συνεπώς παράγει διάκριση. (“Reflections on Inclusion and Accommodation in Childhood Education: From International Standard Setting to National Implementation”, σελ. 165, των Jacqueline Schoonheim and David Ruebain in A. Lawson & Caroline Gooding, “Disability Rights in Europe, From Theory to Practice, Oxford Hart Publishing, 2005)

παρεμβάσεων. Διάφορες πρόσφατες υποθέσεις ενώπιον του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου - για παράδειγμα M.C.κατά Βουλγαρίας, και Nachova κατά Βουλγαρίας— έχουν γίνει στρατηγικά σημαντικές μέσω της υποβολής των σημειωμάτων amicus που έχουν δώσει έμφαση στις ανεπάρκειες της προσέγγισης του Δικαστηρίου.

Τρίτον, είναι σημαντική η συνεργασία με άλλες ΜΚΟ και την κοινωνία των πολιτών (όπως οι οργανώσεις υπεράσπισης και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης). Το INTERIGHTS πάντα συνεργάζεται με τους τοπικούς εταίρους στην προσπάθεια της δικαστικής προσφυγής του. Σε στρατηγικά σημαντικές υποθέσεις ενώπιον διεθνών οργάνων, συντονίζουμε τις προσπάθειες με άλλες ειδικές ΜΚΟ προκειμένου να διασφαλίσουμε ότι όλες οι σημαντικές πτυχές της υπόθεσης καλύπτονται. Τέτοιες συνεργασίες όχι μόνο ενισχύουν την ουσία της προσφυγής στο δικαστήριο – προσφέροντας περισσότερες προοπτικές και εξειδικευμένες γνώσεις κοντά στην υπόθεση - αλλά επίσης δίνουν κύρος στην υπόθεση.

Τέταρτον, η προσπάθεια προσφυγής στο δικαστήριο μπορεί να είναι μια μακροχρόνια διαδικασία. Οι πελάτες πρέπει να καταλάβουν εξ αρχής πόσο δύσκολη μπορεί να είναι η προσφυγή στο δικαστήριο, και πρέπει να λάβουν επαρκή υποστήριξη μέσω της εκτίμησης της υπόθεσης. Ομοίως, ο χρόνος που διαρκεί η προσπάθεια προσφυγής στο δικαστήριο μπορεί επίσης να έχει συνέπειες στη χρηματοδότηση και το προγραμματισμό των ΜΚΟ, μια αίτηση που υποβάλλεται σε ένα δικαστήριο σήμερα μπορεί να μην αδράξει τα αποτελέσματα για χρόνια, και οι χρηματοδότες πρέπει να καταλάβουν αυτό.

Πέμπτον, η επιτυχής στρατηγική δικαστικής προσφυγής απαιτεί καλές πληροφορίες για τα νομικά πρότυπα, τις διεθνείς εξελίξεις και τις προσεγγίσεις σε άλλες δικαιοδοσίες. Όλο και περισσότερο, τα τοπικά δικαστήρια εξετάζουν άλλες δικαιοδοσίες για την καθοδήγηση σχετικά με τα αμφισβητούμενα σημεία του νόμου, και οι δικηγόροι στρατηγικής μπορούν να χρησιμοποιήσουν αυτό το πλεονέκτημα για τον πελάτη τους. Οργανώσεις όπως το INTERIGHTS μπορούν να βοηθήσουν εν προκειμένω.

Έκτον, και πιο σημαντικό, οι δικηγόροι πρέπει να είναι δημιουργικοί στην α διεύρυνση των ορίων του νόμου. Νέες βάσεις για επιχειρήματα είναι ο σκοπός της στρατηγικής της δικαστικής προσφυγής, και αυτό σημαίνει καινοτόμα επιχειρήματα. Μερικά απ' αυτά υποστηρίζονται από νομολογία άλλων δικαιοδοσιών, μερικά δεν έχουν καμία υποστήριξη πέρα από μια κατά κοινή λογική ερμηνεία του πνεύματος του νόμου. Σε κάθε περίπτωση, η υπόθεση πρέπει να είναι σαφής και συνοπτική. Αρχικά, τέτοια επιχειρήματα ίσως να μην βρουν την εύνοια των δικαστών, αλλά είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι οι υποθέσεις που φέρνουν νέες βάσεις για επιχειρήματα έρχονται συχνά ως συνέπεια παρόμοιων περιπτώσεων που δεν έχουν καταλήξει πουθενά. Τέτοιες απώλειες στρατηγικής μπορούν να συμβάλλουν στην επιτάχυνση για μια ύστατη δικαστική νίκη.

Τέλος, η έλλειψη διεθνούς νομολογίας σχετικά με τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία δημιουργεί ιδιαίτερα συναρπαστικές ευκαιρίες για τη στρατηγική

δικαστικής προσφυγής. Βρισκόμαστε αντιμέτωποι με την πρόκληση προσδιορισμού και προτεραιότητας νομικών ζητημάτων που επανεξετάζονται στα δικαστήρια, από την προβολή τολμηρών και δημιουργικών επιχειρημάτων και με αυτόν τον τρόπο ευαισθητοποιούμε το δικαστικό σύστημα για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Μέσω αυτής της διαδικασίας, πρέπει να διασφαλίσουμε ότι οι ίδιοι οι ενάγοντες ασχολούνται με την υπόθεση και υποστηρίζονται αρκετά. Η στρατηγική δικαστικής προσφυγής είναι μια βασική μέθοδος με την οποία τα ανθρώπινα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία μπορούν να προστατευθούν νόμιμα και να προωθηθούν, και το INTERIGHTS είναι πρόθυμο να συνεργαστεί με δικηγόρους και ΜΚΟ για αυτόν τον σκοπό.

VII.2. Μεθοδολογία Κατάθεσης Συλλογικής Προσφυγής στην περίπτωση Παραβίασης του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη

Της Evelyne Friedel, Νομικός Πληρεξούσιος, Παρίσι, Jones Day

***"Η αποτυχία προστασίας των δικαιωμάτων των πολιτών με αναπηρία και βελτίωσης των ευκαιριών τους είναι παραβίαση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας"*²⁴**

Υπάρχουν διάφορες διαδικασίες για την υπεράσπιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία ενώπιον του Συμβουλίου της Ευρώπης.²⁵

- i - Κάποιος μπορεί να υποβάλει ατομική προσφυγή στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, σε περίπτωση παραβίασης της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου²⁶ ή
- ii - Κάποιος μπορεί να αναφερθεί στον Επίτροπο για τα ανθρώπινα δικαιώματα.²⁷

Ο Επίτροπος είναι μέρος ενός μη-δικαστικού οργάνου μέσα στο Συμβούλιο της Ευρώπης, το οποίο δεν λαμβάνει μεμονωμένες καταγγελίες αλλά μπορεί να συναγάγει συμπεράσματα και να πάρει τις πρωτοβουλίες γενικής φύσης που είναι βασισμένες στις μεμονωμένες καταγγελίες. Ο Επίτροπος ενθαρρύνει τη δράση όλων των εθνικών οργάνων ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των εθνικών συνηγόρων του πολίτη.

Ο Επίτροπος συνεργάζεται με άλλες διεθνείς οργανώσεις για την προώθηση και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Στην εκτέλεση των καθηκόντων του, μπορεί να έρθει άμεσα σε επαφή με τις κυβερνήσεις, οι οποίες πρέπει να διευκολύνουν την ανεξάρτητη και αποτελεσματική απόδοση των λειτουργιών του Επιτρόπου.

iii. σε περίπτωση παραβιάσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (από δω και πέρα, ο «Κοινωνικός Χάρτης»),²⁸ κάποιος μπορεί επίσης να

²⁴ στη Σύσταση (92)6 της Επιτροπής Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης πάνω πολιτική συνοχής για τα άτομα με αναπηρία, 9 April 1992.

²⁵ <http://www.coe.int/DefaultEN.asp>

²⁶ <http://www.echr.coe.int/echr>

²⁷ http://www.coe.int/T/E/Commissioner_H.R/Communication_Unit/

Οι θεμελιώδεις στόχοι του Επιτρόπου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων μπήκαν στην Ανακοίνωση [Resolution \(99\)50 on the Council of Europe Commissioner for Human Rights](#), η οποία υιοθετήθηκε από την επιτροπή Υπουργών το Μάιο του 1999. Η Ανακοίνωση απαιτεί από τον Επίτροπο να αναγνωρίσει τις πιθανές ελλείψεις στη νομοθεσία και στην πρακτική των μελών Κρατών σχετικά με το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, και να βοηθήσει στην προώθηση αποτελεσματικής επιτήρησης και πλήρους απόλαυσης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όπως έχουν ενσωματωθεί στα διάφορα εργαλεία του Συμβουλίου της Ευρώπης.

ενεργήσει ενώπιον της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων (από δω και πέρα, η Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων).²⁹ Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης καθορίζει τα δικαιώματα και τις ελευθερίες και καθιερώνει έναν εποπτικό μηχανισμό που εγγυάται το σεβασμό τους από τα κράτη, τα οποία είναι συμβαλλόμενα μέρη στη συνθήκη. Μετά από την αναθεώρησή του, το 1996 ο αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, που τέθηκε σε ισχύ το 1999, αντικαθιστά σταδιακά την αρχική συνθήκη του 1961. Ο ρόλος της Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων είναι να εξασφαλίσει τη συμμόρφωση της νομοθεσίας και την πλήρη εφαρμογή του Κοινωνικού Χάρτη, εξετάζοντας εάν αυτή η συνθήκη εφαρμόζεται ικανοποιητικά όχι μόνο βάσει των εκθέσεων που υποβάλλονται από τα κράτη μέλη αλλά και **βάσει των συλλογικών καταγγελιών**.³⁰

Ο Κοινωνικός Χάρτης είναι μια συνθήκη που χρονολογείται από το 1961 και που αναθεωρήθηκε το 1996. Είναι το φυσικό συμπλήρωμα της Ευρωπαϊκής Συνθήκης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου που εγγυάται τα αστικά και πολιτικά ανθρώπινα δικαιώματα. Ο Κοινωνικός Χάρτης, που είναι η δεύτερη συνθήκη του Συμβουλίου της Ευρώπης, καθορίζει τα κοινωνικά και οικονομικά ανθρώπινα δικαιώματα. Τα άτομα με αναπηρία μπορούν να ωφεληθούν από όλες τις διατάξεις που προκύπτουν από τον Κοινωνικό Χάρτη. Ειδικότερα, ο Κοινωνικός Χάρτης καθορίζει το δικαίωμα στη διάγνωση και την υγειονομική περίθαλψη, το δικαίωμα στην εκπαίδευση, το δικαίωμα στην απασχόληση, το δικαίωμα στην κοινωνική ολοκλήρωση και την αρχή της μη-διάκρισης.

Το δικαίωμα στη διάγνωση και την υγειονομική περίθαλψη υποδηλώνει ότι η διάγνωση πρέπει να γίνει όσο το δυνατό νωρίτερα για να αποτρέψει οποιαδήποτε επιδείνωση της αναπηρίας. Τα άτομα με αναπηρία θα λάβουν την κατάλληλη θεραπεία και το περιττό και ατελέσφορο φάρμακο πρέπει να διακοπεί.

Σύμφωνα με το **θεμελιώδες δικαίωμα στην εκπαίδευση**, η εκπαίδευση σε ένα γενικό σχολείο πρέπει να παρέχεται οπουδήποτε είναι δυνατόν, συνοδευόμενη με εκπαιδευτική υποστήριξη, εάν αυτό είναι απαραίτητο. Μόνο στις περιπτώσεις όπου η εκπαίδευση σε ένα γενικό σχολείο είναι αδύνατη, η εκπαίδευση πρέπει να παρέχεται αποτελεσματικά από ειδικούς εκπαιδευτικούς φορείς, οι οποίοι πρέπει να υπάρχουν σε ικανοποιητικό αριθμό, να έχουν καταρτισμένο προσωπικό και να συνεργάζονται με τα γενικά σχολεία. Στους ενήλικους πρέπει επίσης να παρέχεται εκπαίδευση. Η εισαγωγή σε νοσοκομείο δεν είναι επιλογή.

²⁸ http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Esc/

²⁹ Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων εξακριβώνει εάν οι χώρες έχουν σεβαστεί τον Κοινωνικό Χάρτη. Η Επιτροπή των Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης εκλέγει τα 15 ανεξάρτητα και αμερόληπτα μέλη του για μια περίοδο έξι ετών, ανανεώσιμη για μια φορά.

³⁰ Οι συλλογικές καταγγελίες μπορούν να υποβληθούν βάσει διατάξεων του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη που παρέχει ένα σύστημα συλλογικών καταγγελιών. Αυτή η συνθήκη υπογράφηκε το 1995 και τέθηκε σε ισχύ το 1998. (από δω και πέρα, το «Πρωτόκολλο».)
<http://conventions.coe.int/Treaty/EN/CadreListeTraites.htm>

Η πρόσβαση στην απασχόληση στην ανοικτή αγορά εργασίας πρέπει να διασφαλισθεί, εάν είναι απαραίτητο με την προσαρμογή των συνθηκών εργασίας στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία. Οι προστατευμένες δομές απασχόλησης πρέπει να διατηρηθούν για εκείνα τα άτομα που δεν μπορούν να ενσωματωθούν στην ανοικτή αγορά εργασίας και πρέπει να στοχεύουν στη μετάβαση των εργαζομένων στην ανοικτή αγορά εργασίας. Η δίκαιη αμοιβή πρέπει να χορηγηθεί στα άτομα με αναπηρία και τα συνδικαλιστικά τους δικαιώματα πρέπει να γίνουν σεβαστά.

Το δικαίωμα στη διαφορετικότητα πρέπει να γίνει σεβαστό. Κατά συνέπεια, μέτρα θετικής διάκρισης πρέπει να εισαχθούν, δηλ. διαφορετική, προσαρμοσμένη και περισσότερη ευνοϊκή αντιμετώπιση για άτομα με αναπηρία πρέπει να παρέχεται. Από αυτή την άποψη, τα κράτη δεν μπορούν να επικαλεσθούν το κόστος ως υπεράσπιση. Η θετική διάκριση είναι απαραίτητη για να επιτευχθεί η μη-διάκριση. Καθόσον τα θεμελιώδη δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία είναι στο επίκεντρο, ο αναθεωρημένος Κοινωνικός Χάρτης του 1996 επιτρέπει πρόσθετους όρους που εκτίθενται στο άρθρο 15.

Άρθρο 15 του Κοινωνικού Χάρτη: Το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην ανεξαρτησία, την κοινωνική ενσωμάτωση και τη συμμετοχή στη ζωή της κοινότητας

Με σκοπό τη διασφάλιση στα άτομα με αναπηρία, ανεξάρτητα από την ηλικία, τη φύση και την προέλευση της αναπηρίας τους, της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος στην ανεξαρτησία, την κοινωνική ενσωμάτωση και τη συμμετοχή στη ζωή της κοινότητας, τα συμβαλλόμενα μέρη αναλαμβάνουν, ιδιαίτερα:

- να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να παράσχουν στα άτομα με αναπηρία την καθοδήγηση, την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση στο πλαίσιο των γενικών σχεδίων όπου είναι δυνατόν ή, όπου αυτό δεν είναι δυνατό, μέσω των ειδικών φορέων, δημοσίων ή ιδιωτικών,
- να προωθήσουν την πρόσβασή τους στην απασχόληση μέσω όλων των μέτρων που ενθαρρύνουν τους εργοδότες να προσλάβουν και να κρατήσουν στην εργασία άτομα με αναπηρία στο συνηθισμένο εργασιακό περιβάλλον και να ρυθμίσουν τις συνθήκες εργασίας στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία ή, όπου αυτό δεν είναι δυνατό λόγω της αναπηρίας, με τη ρύθμιση ή τη δημιουργία προστατευμένης απασχόλησης βάσει της βαρύτητας της αναπηρίας. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τέτοια μέτρα μπορούν να απαιτήσουν προσφυγή σε εξειδικευμένη τοποθέτηση και υπηρεσίες υποστήριξης,
- να προωθήσουν την πλήρη κοινωνική ενσωμάτωση και τη συμμετοχή τους στη ζωή της κοινότητας ειδικότερα μέσω των μέτρων, συμπεριλαμβανομένων των τεχνικών βοηθημάτων, που στοχεύουν να ξεπεραστούν τα εμπόδια στην επικοινωνία και την κινητικότητα επιτρέποντας την πρόσβαση στη μεταφορά, την κατοικία, τις πολιτιστικές δραστηριότητες και τον ελεύθερο χρόνο.

1. ΓΕΝΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ

Ορισμένες γενικές αρχές θα πρέπει να εφαρμοστούν κατά τη διάρκεια όλης της διαδικασίας: από την προετοιμασία και την υποβολή της συλλογικής προσφυγής μέχρι τη δημόσια ακρόαση.

Η προσφυγή της οργάνωσης Autisme Europe, βάσει της οποίας κατηγορήθηκε η Γαλλία για έλλειψη σεβασμού του θεμελιώδους δικαιώματος της εκπαίδευσης των αυτιστικών ατόμων, θα χρησιμοποιηθεί εδώ για παράδειγμα για να καταδείξει τη μεθοδολογία που χρησιμοποιείται για την υποβολή, τη σύνταξη και την υποστήριξη μιας συλλογικής προσφυγής.

Πείθοντας την Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Ο σκοπός μιας συλλογικής προσφυγής, που υποβάλλεται στην Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, είναι να ληφθεί μια απόφαση σχετικά με την παραβίαση ενός θεμελιώδους δικαιώματος από ένα Κράτος μέλος του Συμβουλίου της Ευρώπης.

Διευκολύνοντας την έρευνα της Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Για τη διευκόλυνση της έρευνας της Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων, η υποβαλλόμενη συλλογική προσφυγή πρέπει να είναι πλήρης και ακριβής. Μόνο τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την στοιχειοθέτηση των λόγων της καταγγελίας πρέπει να υποβληθούν.

Επεξηγώντας το ακριβές σημείο της καταγγελίας

Το σημείο της καταγγελίας θα πρέπει να εξηγηθεί κατά τρόπο ακριβή. Το άρθρο 15 του Κοινωνικού Χάρτη του 1996 απαριθμεί διάφορα θεμελιώδη δικαιώματα για όλα τα άτομα με αναπηρία. Κάθε ένα από αυτά τα δικαιώματα πρέπει να απομονωθεί, και επίσης πρέπει να εξηγηθεί η φύση της αναπηρίας.

Σε περίπτωση παραβίασης των εν λόγω δικαιωμάτων από διάφορα Κράτη, είναι υποχρεωτικό, από το Πρωτόκολλο να υποβληθεί μια καταγγελία ανά Κράτος. Αυτό οφείλεται στις διαφορές μεταξύ των νομοθεσιών και των μέτρων εκτέλεσης.

Διατηρώντας μια λογική / χρονολογική σειρά στην παρουσίαση της ανάλυσης

Η συλλογική προσφυγή πρέπει να διατηρήσει μια χρονολογική και μια λογική σειρά. Κατά συνέπεια, πρέπει να παρουσιάσει:

- 1) τα διαδικαστικά ζητήματα,
- 2) τα πραγματικά περιστατικά και τα επιχειρήματα των μερών, και
- 3) ένα συμπέρασμα που αποτελεί το ενεργό μέρος της καταγγελίας (σε μια απόφαση, αυτό το μέρος εισάγεται ως εξής: «για τους λόγους αυτούς»).

2. ΣΕΒΟΜΕΝΟΙ ΤΑ ΒΗΜΑΤΑ ΣΤΟΝ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΣΥΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ

Διάφορα βήματα πρέπει να τηρηθούν στη σχεδίαση και την σύνταξη του εγγράφου:

- Οι κανόνες του παραδεκτού πρέπει αυστηρά να τηρηθούν (δείτε § 1.1 κατωτέρω)
- Τα πραγματικά περιστατικά στα οποία η προσφυγή είναι βασισμένη θα πρέπει να εκτεθούν μεθοδικά, και συγκεκριμένα μια λεπτομερή παρουσίαση των γεγονότων και του νόμου, με σωστή νομική αξιολόγηση των γεγονότων (δείτε § 1.2 κατωτέρω)
- Το αιτητικό της προσφυγής θα παρουσιάσει τις ακριβείς απαιτήσεις της οργάνωσης εναγόντων (δείτε § 1.3 κατωτέρω).

2.1 Διασφάλιση του παραδεκτού της προσφυγής

Η ακόλουθη επαλήθευση θα πρέπει να διεξαχθεί: όταν:

- Το κατηγορούμενο Κράτος έχει επικυρώσει το Πρωτόκολλο που επιτρέπει το σύστημα της συλλογικής καταγγελίας,
- Το κατηγορούμενο Κράτος έχει επικυρώσει τον Κοινωνικό Χάρτη και τις ειδικές διατάξεις στο ζήτημα,
- Η οργάνωση που υποβάλλει την καταγγελία νομιμοποιείται να το κάνει,
- Το σημείο της καταγγελίας διευκρινίζεται κατάλληλα.

2.1.1 Επικύρωση του Πρωτοκόλλου που προβλέπει το σύστημα συλλογικής προσφυγής

Ξεκινώντας, η οργάνωση που επιθυμεί να υποβάλει μια συλλογική προσφυγή πρέπει να ελέγξει:

- ότι το κατηγορούμενο Κράτος έχει επικυρώσει το πρωτόκολλο, και
 - εάν το κράτος έχει θέσει πιθανά όρια στην αίτησή του για την επικύρωση.
- Αυτές οι πληροφορίες παρέχονται σε ένα έγγραφο διαθέσιμο στην ιστοσελίδα του Κοινωνικού Χάρτη³¹. Από τον Ιούλιο του 2005, τα 13 ακόλουθα Κράτη έχουν επικυρώσει το Πρωτόκολλο: Βέλγιο, Βουλγαρία, Κροατία, Κύπρος, Φινλανδία, Γαλλία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ιταλία, Νορβηγία, Πορτογαλία, Σλοβενία, και Σουηδία.

³¹ http://www.coe.int/T/F/Droits_de_l%27Homme/Cse/1_Pr%E9sentation_g%E9n%E9rale/Sig+rat01Ju ne05.pdf

2.1.2 Επικύρωση των διατάξεων του Κοινωνικού Χάρτη

Δεύτερον, πρέπει να ελέγξετε ότι το Κράτος έχει δεχτεί να δεσμευθεί από τις διατάξεις που θεωρούνται ότι παραβιάστηκαν. Αυτές οι πληροφορίες είναι επίσης διαθέσιμες στην ιστοσελίδα (η θέση των επικυρώσεων και των διακηρύξεων, καθώς επίσης και αποδεκτές διατάξεις) ³². Αυτή η διαδικασία επαλήθευσης επιτρέπει σε κάποιον να ξέρει ποιος Κοινωνικός Χάρτης έχει επικυρωθεί από το κράτος: δηλ. ο Κοινωνικός Χάρτης του 1961 ή ο Κοινωνικός Χάρτης του 1996. Ο Κοινωνικός Χάρτης του 1961 είναι λιγότερο προστατευτικός από αυτόν του 1996 όσον αφορά στα θεμελιώδη δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

Σε περίπτωση παραβίασης, πρόσθετη προσοχή πρέπει να δοθεί στις διατάξεις που δεν ανήκουν στο σκληρό πυρήνα του Κοινωνικού Χάρτη. Παραδείγματος χάριν, η συλλογική προσφυγή no 3/1999 ενάντια στην Ελλάδα κρίθηκε απαράδεκτη επειδή το Κράτος αυτό δεν είχε επικυρώσει τις διατάξεις που παραβιάστηκαν.

Το Παράδειγμα της Autism Europe στη Γαλλία

Οι διατάξεις που η Γαλλία αποδέχτηκε³³ είναι:

Άρθρο 15(1)(Μέρος II) του Κοινωνικού Χάρτη³⁴ :

Άρθρο 17(1)(Μέρος II) του Κοινωνικού Χάρτη :

«Με σκοπό την διασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος των παιδιών και των νεαρών ατόμων να μεγαλώσουν σε ένα περιβάλλον που ενθαρρύνει την πλήρη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους και των φυσικών και διανοητικών ικανοτήτων τους, τα συμβαλλόμενα μέρη αναλαμβάνουν, είτε άμεσα είτε σε συνεργασία με τις δημόσιες και ιδιωτικές οργανώσεις, να λάβουν όλα τα κατάλληλα και απαραίτητα μέτρα: για να εξασφαλίσουν ότι τα παιδιά και τα νεαρά άτομα, λαμβάνοντας υπόψη τα δικαιώματα και τα καθήκοντα των γονέων τους, έχουν τη φροντίδα, τη βοήθεια, την εκπαίδευση και την κατάρτιση που χρειάζονται, και ιδιαίτερα επιτρέποντας την καθιέρωση ή τη διατήρηση των ικανοποιητικών και επαρκών φορέων και των υπηρεσιών για αυτόν το λόγο...»

Άρθρο E (Μέρος V) του Κοινωνικού Χάρτη :

«Η απόλαυση των δικαιωμάτων που εκτίθενται σε αυτόν τον Χάρτη θα εξασφαλιστεί χωρίς διάκριση οφειλόμενη σε λόγους όπως είναι η φυλή, το χρώμα, το φύλο, η γλώσσα, η θρησκεία, η πολιτική ή άλλη άποψη, η εθνική καταγωγή ή η κοινωνική προέλευση, η υγεία, η ένωση με μια εθνική μειονότητα, η γέννηση ή άλλη θέση.»

³² http://www.coe.int/T/F/Droits_de_l%27Homme/Cse/1_Pr%E9sentation_g%E9n%E9rale/Sig+rat01June05.pdf

http://www.coe.int/T/F/Droits_de_l%27Homme/Cse/1_Pr%E9sentation_g%E9n%E9rale/ESCAccepPr ov_bil%20A5_01June05.pdf

³³ Η Γαλλία έχει δηλώσει (Άρθρο A Μέρος III) ότι δεσμεύεται για όλα τα άρθρα του Μέρους II του Κοινωνικού Χάρτη - βλ. κατάλογο διακηρύξεων στη Συνθήκη No.163.

³⁴ Παραθέτετε παραπάνω

2.1.3 Δυνατότητα των οργανώσεων να υποβάλλουν συλλογικές προσφυγές

Τρίτον, δεν έχουν όλες οι οργανώσεις το δικαίωμα να υποβάλουν συλλογική προσφυγή.

Τύπος οργανώσεων

Οι οργανώσεις που έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν συλλογική προσφυγή είναι: Εργατικά συνδικάτα και διεθνείς μη κυβερνητικές οργανώσεις με την ιδιότητα του εταίρου ενώπιον του Συμβουλίου της Ευρώπης. Ο κατάλογος αυτών των διεθνών οργανώσεων καθιερώνεται από την Κυβερνητική Επιτροπή του Κοινωνικού Χάρτη. Οι οργανώσεις με την ιδιότητα εταίρου είναι μεταξύ των άλλων: το Ευρωπαϊκό Φόρουμ ατόμων με αναπηρία, η Ευρωπαϊκή Ένωση Τυφλών, η οργάνωση Inclusion Europe η διεθνής ένωση Autisme Europe, η διεθνής ομοσπονδία **Hydrocephalus και Spina Bifida**, η οργάνωση για τη νοητική υστέρηση Mental Health Europe.³⁵

Οι εθνικές μη κυβερνητικές οργανώσεις μπορούν επίσης να υποβάλουν συλλογικές προσφυγές μόνο εάν αυτό εξουσιοδοτείται ρητώς στο πλαίσιο της συγκεκριμένης διακήρυξης που αναλαμβάνεται από το Κράτος³⁶. Το 2005, η Φινλανδία είναι η μόνη χώρα που επιτρέπει στις εθνικές οργανώσεις της να υποβάλουν συλλογικές προσφυγές.

Αρμοδιότητα της οργάνωσης

Οι οργανώσεις μπορούν να υποβάλουν μια προσφυγή μόνο για θέματα όπου έχουν μια συγκεκριμένη αρμοδιότητα.³⁷ Για μια τέτοια επαλήθευση, οι στόχοι και οι σκοποί της οργάνωσης, όπως καθορίζονται στο καταστατικό τους, πρέπει να εξεταστούν προσεκτικά.

Παραδείγματος χάριν, η οργάνωση Autisme Europe, στο πλαίσιο των στόχων και των σκοπών της όπως καθορίζονται στο καταστατικό της, θα μπορούσε να καταθέσει μια προσφυγή σχετικά με τα δικαιώματα των αυτιστικών ατόμων. Δεν θα μπορούσε να υποβάλει μια καταγγελία σχετικά με τα δικαιώματα των τυφλών Αντίθετα, μια οργάνωση όπως το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία θα μπορούσε να υποβάλει καταγγελίες σχετικά με τα δικαιώματα όλων των ατόμων με αναπηρία.

Εκπροσώπηση της οργάνωσης

Μόλις αναγνωριστεί η οργάνωση ως νομιμοποιούμενη, θα εκπροσωπηθεί είτε από τον Πρόεδρό της είτε από άλλο εκπρόσωπο, μέλος του Συμβουλίου της,

³⁵ http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Esc/4_Collective_complaints/Organisations_entitled/Liste%20des%20ONG%20suite%20%E0%20la%20108e%20r%E9union%20du%20CG%20version%20010105.asp#TopOfPage

³⁶ Άρθρο 2 του Πρωτοκόλλου που παρέχει ένα σύστημα συλλογικής καταγγελίας.

³⁷ Άρθρο 3 του Πρωτοκόλλου που παρέχει ένα σύστημα συλλογικής καταγγελίας.

όπως προβλέπεται από το καταστατικό της. Μπορεί επίσης να είναι απόφαση της οργάνωσης να εκπροσωπηθεί από ένα εξωτερικό συνεργάτη, όπως ένας δικηγόρος. Σε αυτήν την περίπτωση, είναι απαραίτητο να εξουσιοδοτηθεί ρητώς αυτό το πρόσωπο και να παρασχεθεί η πληρεξουσιότητα της συλλογικής προσφυγής.

2.1.4 Προσδιορισμός του στόχου της συλλογικής προσφυγής

Ο προσδιορισμός του στόχου της συλλογικής προσφυγής που ρητά αναφέρεται στη διάταξη του Χάρτη που έχει παραβιαστεί είναι όρος του παραδεκτού που απαιτείται από το Πρωτόκολλο. Παραδείγματος χάριν, η προσφυγή της Autism-Europe ρητά αναφερόταν και παρέθετε τις ακόλουθες διατάξεις του Κοινωνικού Χάρτη του 1996: (i) άρθρο 15 § 1 που αναφέρεται στο θεμελιώδες δικαίωμα της εκπαίδευσης των ατόμων με αναπηρία, (ii) άρθρο 17 § 1 κατάλογος κριτηρίων για την αποτελεσματική άσκηση αυτού του δικαιώματος, και (iii) άρθρο Ε που θέτει την αρχή της μη - διάκρισης.

2.2 Συζήτηση επί των πραγματικών περιστατικών της υπόθεσης

2.2.1 Ανάλυση των κριτηρίων των διατάξεων που παραβιάζονται

Προκειμένου να αναλυθεί σωστά και να κατανοηθεί το πεδίο δράσης των παραβιασμένων κριτηρίων που περιέχονται στις διατάξεις του Κοινωνικού Χάρτη, είναι απαραίτητο να τα διαχωρίσουμε.

Για παράδειγμα, το άρθρο 15 του Κοινωνικού Χάρτη του 1996 εξασφαλίζει τα ακόλουθα κριτήρια:

- «διασφάλιση» την «παροχή» εκπαίδευσης στα άτομα με αναπηρία
- «ανεξάρτητα από την ηλικία τους»
- Τα Κράτη «αναλαμβάνουν» να λάβουν «απαραίτητα μέτρα»
- Εκπαίδευση στο «πλαίσιο γενικών σχημάτων όπου είναι δυνατόν»
- «εάν δεν είναι δυνατόν» μέσω «ειδικών οργανισμών»

Το άρθρο 17 εξασφαλίζει τα ακόλουθα κριτήρια:

- «διασφάλιση» της «αποτελεσματικής άσκησης» του δικαιώματος στην εκπαίδευση
- τα Κράτη πρέπει να «παρέχουν» για την «καθιέρωση» και «διατήρηση» «φορέων και υπηρεσιών»
- «αποτελεσματικό» και «επαρκών» για αυτόν το σκοπό

2.2.2 Ανάλυση του ακριβούς πεδίου δράσης των κριτηρίων που περιέχονται

Για την πραγματοποίηση αυτής της άσκησης, ίσως είναι σχετικό να αναφερθεί κανείς στις ενδείξεις που δίνονται στον ίδιο τον Κοινωνικό Χάρτη (μέρος III του Χάρτη). Για παράδειγμα, το άρθρο Ι του Κοινωνικού Χάρτη του 1996, στο οποίο αναφέρονται τα μέσα για να επιτευχθούν οι υποσχέσεις που

απαριθμούνται στο άρθρο 15, διευκρινίζει ότι οι υποσχέσεις των Κρατών πρέπει να εφαρμοστούν μεταξύ άλλων με «νόμους ή κανονισμούς» και με «οποιαδήποτε άλλο κατάλληλο μέσο».

Είναι επίσης ιδιαίτερα ενδεδειγμένο να γίνεται αναφορά στην Εισηγητική έκθεση του Κοινωνικού Χάρτη που, ως Χάρτης, είναι διαθέσιμος στην ιστοσελίδα του Συμβουλίου της Ευρώπης³⁸. Αυτή η έκθεση αναφέρει συγκεκριμένα ότι οι μέθοδοι που επιλέγονται από τα Κράτη για την εφαρμογή των υποσχέσεών τους πρέπει να είναι αποδοτικές.

Διαβάζοντας προσεκτικά την Εισηγητική Έκθεση, μπορείτε να καταλάβετε το ακριβές πεδίο των άρθρων που πρόκειται να χρησιμοποιηθούν ως βάση για να παρουσιαστεί η περίπτωση της παραβίασης.

Παραδείγματος χάριν, το άρθρο 1 του Κοινωνικού Χάρτη του 1996 καθορίζει μόνο την καλύτερη υποχρεωτική προσπάθεια (εν όψει της επίτευξης της πλήρους απασχόλησης). Αντίθετα, το άρθρο 15 του Κοινωνικού Χάρτη, που αναφέρεται στα θεμελιώδη δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, καθορίζει μια υποχρέωση για να επιτευχθεί ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Πράγματι, η Εισηγητική έκθεση δηλώνει ότι αυτό το άρθρο «όχι μόνο παρέχει τη δυνατότητα, αλλά υποχρεώνει τα συμβαλλόμενα μέρη να εγκρίνουν τα θετικά μέτρα».

Τέλος, για πλήρη κατανόηση του πεδίου του άρθρου 15 του Κοινωνικού Χάρτη του 1996, είναι πολύ σημαντική η Σύσταση 92 (6) της Επιτροπής Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης που αναφέρεται σε μια πολιτική συνοχής για τα άτομα με αναπηρία. Αυτό το άρθρο 15 εξηγεί περιεκτικά καθένα από τα θεμελιώδη δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία³⁹. Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι αυτή η Σύσταση είναι η καταγωγή του αναθεωρημένου άρθρου 15 που εισήχθη στον Κοινωνικό Χάρτη του 1996.

2.2.3 Ανάλυση της νομολογίας

Η νομολογία πρέπει επίσης να αναλυθεί προσεκτικά δεδομένου ότι δείχνει πώς η Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων μπορεί να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει τον Κοινωνικό Χάρτη ή τις αρχές που χρησιμοποιεί ως βάση.

Η σχετική νομολογία αποτελείται από τα εξής:

- Αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου⁴⁰, σχετικά με αυτό, πρέπει να σημειωθεί ότι το δικαστήριο έλαβε μια πολύ ενδιαφέρουσα απόφαση σχετικά με την αρχή της μη-διάκρισης με την απαίτηση των Κρατών να υιοθετηθεί η θετική διάκριση⁴¹,

³⁸ <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/CadreListeTraites.htm>

³⁹ <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?Command=com.instranet.CmdBlobGet&DocId=602412&SecMode=1&Admin=0&Usage=4&IntranetImage=43361>

⁴⁰ Βάση δεδομένων της νομολογίας της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων HUDOC

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/default.htm>

⁴¹ Περίπτωση Thlimmenos Ελλάδα, Αίτηση n° 34369/97, 6 Απριλίου 2000, § 44.

- Αποφάσεις που λαμβάνονται από την Επιτροπή για τα Κοινωνικά Δικαιώματα⁴², η καταγγελία της Autisme Europe αναφέρεται, και συγκεκριμένα στην καταγγελία 7/2000 για καταδίκη νομοθεσίας που δεν ήταν σύμφωνη με το Χάρτη, και στην καταγγελία 1/1998 που καταδικάζει τη μη-εκτέλεση της νομοθεσίας δηλώνοντας ότι «η προστασία των δικαιωμάτων πρέπει να είναι αποτελεσματική και όχι μόνο θεωρητική»⁴³,
- Συμπεράσματα της Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων, σε απάντηση των εκθέσεων που υποβάλλονται από τα Κράτη⁴⁴,
- Αφομοίωση (μία δημοσίευση) της νομολογίας της Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων⁴⁵,
- Τεκμηρίωση που δημοσιεύεται από τη Γενική Διεύθυνση Κοινωνικής Συνοχής του Συμβουλίου της Ευρώπης.⁴⁶

2.2.4 Θεμελίωση των παραβιάσεων

Μόλις αναλύσετε το πεδίο των κριτηρίων που παραβιάστηκαν και τη νομολογία, είναι στη συνέχεια δυνατό να θεμελιωθούν νομικώς οι παραβιάσεις.

Τα γεγονότα πρέπει να υπολογισθούν για κάθε ένα από τα κριτήρια που τίθενται από τα άρθρα του Κοινωνικού Χάρτη.

Τα γεγονότα / οι παραβιάσεις μπορούν νομικώς να θεμελιωθούν ως εξής:

- «μη ύπαρξη εθνικού κανόνα» ή «μη συμμόρφωσης του εθνικού κανόνα με τις διατάξεις του Κοινωνικού Χάρτη», η μη συμμόρφωση του εθνικού κανόνα μπορεί να οφείλεται σε ένα διαφορετικό ορισμό του πεδίου της υποχρέωσης / της δέσμευσης του Κράτους, παραδείγματος χάριν, αν και ο Κοινωνικός Χάρτης απαιτεί να επιτύχει ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα, ο εθνικός κανόνας μπορεί απλώς να απαιτήσει μια υποχρέωση καλύτερης προσπάθειας,
- «μη-εκτέλεση του υπάρχοντος εθνικού κανόνα».

⁴² Αυτές οι αποφάσεις μπορούν να βρεθούν στη βάση δεδομένων του Κοινωνικού Χάρτη:

<http://hudoc.esc.coe.int/esc/search/default.asp>

⁴³ http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Esc/4_Collective_complaints/List_of_collective_complaints/01List_%20of_complaints.asp#TopOfPage

⁴⁴ http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Esc/3_Reporting_procedure/

⁴⁵ http://www.coe.int/T/F/Droits_de_l%27Homme/Cse/Digest_bil_mars_05.pdf

⁴⁶ http://www.coe.int/T/E/Social_cohesion/

The task of the Directorate General of Social Cohesion (DG III) is to foster social cohesion and to improve the quality of life in Europe for the genuine enjoyment of fundamental human rights and the respect of human dignity. The mandate of the Directorate is fulfilled through in particular the promotion of European standards in the social and health field. The Directorate also seeks to develop multi-disciplinary and innovative policies and to give practical support to policy makers, professionals and field workers across Europe through its legal standard-setting instruments, ministerial conferences, intergovernmental committees and groups of experts who meet regularly.

Social cohesion - social affairs public health (soc sp), Integration of people with disabilities
http://www.coe.int/T/E/Social_Cohesion/soc-sp/Integration/

2.2.5 Δομή της προσφυγής

Μόλις επιτευχθεί η νομική έρευνα και η θεμελίωση των παραβιάσεων, κάποιος μπορεί να αρχίσει τον σχεδιασμό της προσφυγής. Η διαδικασία που εφαρμόζεται στις συλλογικές προσφυγές είναι μια διοικητικού χαρακτήρα γραπτή διαδικασία.

Περίληψη της προσφυγής

Παραδείγματος χάριν, τα κύρια τμήματα της περίληψης της προσφυγής της οργάνωσης Autisme - Europe, που μπορεί να διατηρηθεί και για άλλες καταγγελίες, ήταν δομημένα ως εξής:

I. Το παραδεκτό της προσφυγής της Autisme - Europe

- Δικαίωμα της οργάνωσης Autisme – Europe να υποβάλλει συλλογική προσφυγή
- Σκοπός της συλλογικής προσφυγής της οργάνωσης Autisme – Europe
- Ικανότητα της οργάνωσης Autisme – Europe να υποβάλει συλλογική προσφυγή

II. Ουσιαστικά ζητήματα

- Εφαρμοζόμενοι νόμοι και κανονισμοί στη Γαλλία
- Μη εκτέλεση των δεσμεύσεων της Γαλλίας όσον αφορά τον Κοινωνικό Χάρτη.

Υποενότητες της συλλογικής προσφυγής

Οι κύριες υποενότητες - που αναφέρονται ρητά στα ειδικά κριτήρια των παραβιασμένων διατάξεων - της καταγγελίας Autisme - Europe ήταν οι ακόλουθες:

- Ποσοτική ανεπάρκεια των πόρων, που δείχνει ότι η Γαλλία δεν λαμβάνει τα «απαραίτητα και επαρκή μέτρα» που απαιτούνται από τα άρθρα 15 και 17
- Τα αυτιστικά παιδιά δεν εκπαιδεύονται στο γενικό σύστημα «οπουδήποτε είναι δυνατόν» (άρθρο 15)
- Η εκπαίδευση των αυτιστικών ατόμων προσφέρεται σπάνια «μέσω των κατάλληλων ειδικών φορέων» (άρθρο 15)
- Η εκπαιδευτική παροχή για τους αυτιστικούς ενήλικους είναι ανύπαρκτη
- Τα νοσοκομεία δεν είναι «ικανοποιητικές και επαρκείς» δομές και υπηρεσίες (άρθρο 17 του Χάρτη) για την παροχή εκπαίδευσης στα αυτιστικά άτομα

Παρουσίαση των γεγονότων

Η Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων αγνοεί πιθανότατα τη συγκεκριμένη κατάσταση, την οποία γνωρίζει πολύ καλά η οργάνωση. Επομένως, τα

γεγονότα της υπόθεσης πρέπει να παρουσιαστούν όσο το δυνατόν με πιο σαφή τρόπο.

Θα παρουσιαστεί το πλαίσιο, δηλ., η κατηγορία αναπηρίας (ή αναπηριών) και τα κύρια ζητήματα που προκύπτουν από την αναφερθείσα αναπηρία. Η σχετική εθνική νομοθεσία θα περιγραφεί επίσης, λαμβάνοντας υπόψη ότι η εθνική νομοθεσία είναι ένα πραγματικό στοιχείο.

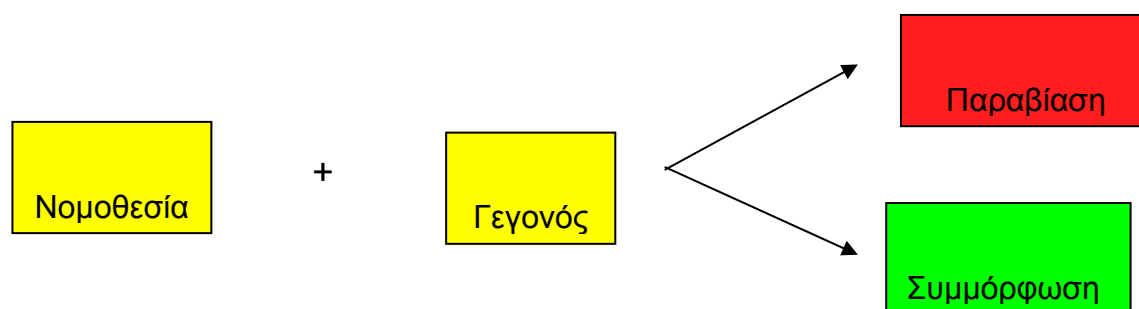
Παρουσίαση αποδείξεων

Τα γεγονότα πρέπει όχι μόνο να παρουσιαστούν, αλλά πρέπει επίσης να αποδειχθούν. Η οργάνωση μπορεί να διατηρήσει μια ευρεία ποικιλία αποδεικτικών μέσων:

- Επίσημες εκθέσεις της εθνικής διοίκησης,
- Επίσημες εθνικές και διεθνείς αξιολογήσεις και απόψεις,
- Αναλύσεις και μελέτες που πραγματοποιούνται από τις εθνικές μη κερδοσκοπικές οργανώσεις και από τις διεθνείς μη κυβερνητικές οργανώσεις,
- Τύπος: σοβαρά μέσα μαζικής ενημέρωσης από όλα τα πολιτικά κόμματα προκειμένου να αποφύγει κατηγορία για κομματισμό,
- Μεμονωμένες καταθέσεις.

Δόμηση των επιχειρημάτων με την υποστήριξη του νομικού συλλογισμού

Βάσει (i) των διατάξεων του Κοινωνικού Χάρτη και (ii) των γεγονότων που έχουν εξεταστεί, τα επιχειρήματα μπορούν να καθοριστούν με την υποστήριξη του αποκαλούμενου νομικού συλλογισμού:



Ο νομικός συλλογισμός είναι μια άσκηση, η οποία είναι ουσιαστική για τον καθορισμό του εάν μια παραβίαση / παρανομία έχει συμβεί.

Το ακόλουθο παράδειγμα ενός νομικού συλλογισμού μπορεί να μας βοηθήσει να καταλάβουμε τη διαδικασία:

- Μπορεί ο «αποκλεισμός ενός παιδιού με αναπηρία από ένα γενικό σχολείο» (γεγονός) να χαρακτηριστεί νόμιμα ως «αρνητική διάκριση» (νόμος); Η διάκριση συνίσταται σε μια διαφορά στην αντιμετώπιση ενός ατόμου σε μια συγκρίσιμη κατάσταση (παραβίαση), αυτός ο αποκλεισμός δεν αποτελεί απαραίτητως διάκριση δεδομένου ότι το

- παιδί με αναπηρία δεν είναι σε μια συγκρίσιμη κατάσταση όπως αυτό ενός παιδιού χωρίς αναπηρία (συμμόρφωση).
- Μπορεί η «απουσία εκπαιδευτικής παροχής σε ένα με ειδικές ανάγκες παιδί» (γεγονός) να χαρακτηριστεί νόμιμα ως «αρνητική διάκριση» (νόμος); Σε αυτήν την περίπτωση, υπάρχει πράγματι αρνητική διάκριση που παραβιάζει τη «αποτελεσματική άσκηση» του θεμελιώδους δικαιώματος στην εκπαίδευση (παραβίαση), προκειμένου να γίνει σεβαστό αυτό το δικαίωμα, υπάρχει η ανάγκη να θεσπιστούν θετικά μέτρα διάκρισης, δηλ. να παρασχεθεί μια διαφορετική αντιμετώπιση για άτομα σε διαφορετική κατάσταση (για να φθάσει στη συμμόρφωση).

Αυτό το παράδειγμα παρουσιάζει τη σημασία της υπαγωγής των γεγονότων στον νόμο. Τα ίδια γεγονότα δοσμένα με διαφορετικό ή ανεπαρκή τρόπο μπορούν να οδηγήσουν στα αντίθετα αποτελέσματα. Αντί να διατηρήσει το «αποκλεισμό ενός παιδιού με αναπηρία από ένα γενικό σχολείο» υπό αυτήν τη μορφή, είναι προτιμότερο να χαρακτηριστεί αυτό το γεγονός ως «απουσία εκπαίδευσης σε ένα παιδί με αναπηρία».

Παράδειγμα της περίπτωσης Autism Europe στη Γαλλία

ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΜΗ - ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

Η ανάλυση καταδεικνύει όχι μόνο την ανεπαρκή εφαρμογή από την Γαλλία των Άρθρων 15 και 17 του Κοινωνικού Χάρτη αλλά και μια παραβίαση της υποχρέωσης για μη-διάκριση που καθορίζεται στο άρθρο Ε, το οποίο προβλέπει: *«Η απόλαυση των δικαιωμάτων που εκτίθενται σε αυτόν τον Χάρτη θα εξασφαλιστεί χωρίς διάκριση για οποιοδήποτε λόγο όπως... υγεία... ή άλλη ιδιότητα.»*

Όπως ξέρουμε:

- (i) Το Άρθρο 15 του Κοινωνικού Χάρτη υποχρεώνει τη Γαλλία να λάβει τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου τα άτομα με αναπηρία να έχουν εκπαίδευση και
- (ii) Το Άρθρο 17 καθορίζει το γενικό πλαίσιο μέσα στο οποίο τα κράτη υποχρεώνονται να παρέχουν εκπαίδευση, και διευκρινίζει ότι η υποχρέωση εκπαίδευσης απαιτεί από αυτά να συστήσουν ή να διατηρήσουν φορείς και υπηρεσίες ικανοποιητικές και επαρκείς για αυτόν το σκοπό.

Κατά συνέπεια, για τα άτομα με αυτισμό:

- (i) μην έχοντας τους εκπαιδευτικούς φορείς ή τις υπηρεσίες (στο γενικό σύστημα ή στο πλαίσιο της ειδικής παροχής) επαρκών προτύπων (δηλαδή ικανοποιώντας τις ανάγκες τους από ποιοτική σκοπιά),
- (ii) και μην έχοντας τέτοιους θεσμούς και υπηρεσίες σε επαρκή βαθμό

αποτελεί διάκριση όσον αφορά στα δικαιώματα που καθορίζονται στο Άρθρο 17 του Κοινωνικού Χάρτη. Εξαιτίας της αναπηρίας τους, τα αυτιστικά άτομα στερούνται το δικαίωμα εκπαίδευσης, και γενικότερα το δικαίωμά τους «να μεγαλώσουν σε ένα περιβάλλον που ενθαρρύνει την πλήρη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους και των

Όντας ο «Συνήγορος του Διαβόλου»

Όχι μόνο είναι απαραίτητη η σωστή νομική υπαγωγή των γεγονότων αλλά απαιτείται κανείς να είναι και να παραμείνει ο «συνήγορος του διαβόλου» κατά τη διάρκεια ολόκληρης της διαδικασίας (να προσπαθήσει να μαντέψει ποια επιχειρήματα η άλλη πλευρά θα χρησιμοποιήσει για να αντικρούσει την άποψή του).

Αυτή η προσέγγιση εγγυάται σωστή θεμελίωση των παραβιάσεων και αποφεύγει λανθασμένη υπαγωγή των γεγονότων. Όπως προηγουμένως παρατηρείται, τα ίδια γεγονότα θα μπορούσαν να συνιστούν «αποκλεισμός ενός παιδιού με ειδικές ανάγκες από ένα συνηθισμένο σχολείο» ή «την απουσία εκπαιδευτικής παροχής σε ένα παιδί με ειδικές ανάγκες».

2.3 Συμπέρασμα – Ουσιώδες μέρος της προσφυγής

Τα αιτήματα της οργάνωσης που υποβάλλει μια συλλογική προσφυγή πρέπει να είναι σαφή και να αντιστοιχούν στο ουσιώδες μέρος της απόφασης / της κρίσης που η οργάνωση θέλει να ληφθεί από την Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Παραδείγματος χάριν, οι απαιτήσεις που διατυπώθηκαν στην καταγγελία Autisme - Europe ήταν οι ακόλουθες:

- Η Autisme - Europe ζητά από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων να:
 - διαπιστώσει ότι η Γαλλία δεν εκπληρώνει ικανοποιητικά τις υποχρεώσεις της σύμφωνα με τα άρθρα 15 και 17 του Μέρους II του Κοινωνικού Χάρτη,
 - διαπιστώσει ότι η Γαλλία παραβιάζει την αρχή της μη-διάκρισης που καθορίζεται στο άρθρο Ε του Μέρους V του Κοινωνικού Χάρτη δεδομένου ότι τα άτομα με αυτισμό δεν απολαμβάνουν του δικαιώματος στην εκπαίδευση που αναγνωρίζεται στο άρθρο 17 του Μέρους II.

Παράδειγμα της περίπτωσης της Autism Europe στη Γαλλία

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Από την εγκύκλιο Veil του 1995 και το νόμο της 11ης Δεκεμβρίου 1996, οι δημόσιες αρχές έχουν αρκετές φορές αναγνωρίσει την ανάγκη να λάβουν καλύτερα εκπαιδευτικά μέτρα για τα άτομα με αυτισμό, και οι εκθέσεις από τότε, και ιδιαίτερα η έκθεση του 2000 στο Κοινοβούλιο, έχουν επισημάνει τις ανεπάρκειες των προβλεπόμενων παροχών.

Ως απάντηση σε εκείνη την κατάσταση, στους συλλόγους των γονέων των ατόμων με αυτισμό δίνονται τακτικά δηλώσεις και επιχειρήματα βεβαιώνοντας για τη συμμόρφωσή τους με το νόμο και τους κανονισμούς. Ομοίως, εγκύκλιοι, μερικές φορές για γενικότερα θέματα (πρόβλεψη για όλες τις κατηγορίες αναπηρίας), εκδίδονται τακτικά για να υπενθυμίσουν στις αρμόδιες αρχές τα καθήκοντά τους.

Τέτοιες εγκύκλιοι, επιχειρήματα και επίσημες θέσεις - όπως η πρόσφατη θέση από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας σε επιστολή του την 5η Απριλίου 2002 - καλωσορίζονται από τους γονείς, τους συλλόγους αλλά έχουν μόνο μια τυποποιημένη λειτουργία (εάν τα αντιμετωπίζουμε ως συγγενή με τα νομικά εργαλεία στα οποία αναφέρονται) αλλά σε καμία περίπτωση δεν εφαρμόζουν μέτρα υπό τη νομική έννοια του όρου.

Αντίθετα, αυτή η πληθώρα μέτρων και δηλώσεων είναι ισοδύναμη με την αποδοχή της μη συμμόρφωσης με το νόμο, είτε με τον Κοινωνικό Χάρτη είτε με τη Γαλλική νομοθεσία και τους κανονισμούς. Μόνο όταν ένα μέτρο δεν εφαρμόζεται γίνεται απαραίτητο να εκδοθεί υπενθύμιση ότι χρειάζεται εφαρμογή, σε μια διαδοχή εγκυκλίων, πολιτικών επιχειρημάτων και άλλων θέσεων. Ένα μέτρο που εφαρμόζεται κατάλληλα δεν είναι ένα για το οποίο μιλάει ο καθένας!

Λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση, η οργάνωση Autisme - Europe θεωρεί τώρα απαραίτητο, με τον αριθμό των αυτιστικών ατόμων χωρίς εφόδια να αυξάνεται χρόνο με το χρόνο – η κατανομή της χρηματοδότησης της Γαλλίας όχι μόνο δεν επιτρέπει να ικανοποιηθούν οι ελλείψεις αλλά δεν είναι αρκετή για να καλυφθούν οι νέες ανάγκες - για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων να παραδώσει μια σταθερή υπενθύμιση στη Γαλλία του καθήκοντός της να συμμορφωθεί με τα Άρθρα 15 και 17 του Κοινωνικού Χάρτη και να τα εφαρμόσει ικανοποιητικά.

Επί αυτού, η οργάνωση Autisme – Europe θα επαναλάμβανε τη Σύσταση της Επιτροπής Υπουργών (92) 6, η οποία δήλωσε δέκα χρόνια πριν ότι:

- «η αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία, και της εν δυνάμει οικονομικής και κοινωνικής ολοκλήρωσης που επιτυγχάνεται, είναι καθήκον της κοινότητας, η οποία εγγυάται την ανθρωπινή αξιοπρέπεια και ανακουφίζει από τα εμπόδια που προέρχονται από την κοινωνία με τα οποία τα άτομα με αναπηρία έρχονται αντιμέτωπα, και.. θα έπρεπε να περιληφθεί μεταξύ των στόχων προτεραιότητας οποιασδήποτε κοινωνικής πολιτικής»,
- «η αποτυχία να προστατευθούν τα δικαιώματα των πολιτών με αναπηρία και να βελτιωθούν οι ευκαιρίες τους είναι παραβίαση της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας και συνεπάγεται ένα βαρύ οικονομικό βάρος, μια στάση που οδηγεί ... πολλοί άνθρωποι γίνονται όχι απαραίτητα εξαρτημένοι από άλλους και ανίκανοι για οποιαδήποτε οικονομικά και κοινωνικά παραγωγική δραστηριότητα...»

Συμπερασματικά, η οργάνωση Autism Europe ζητά από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων να:

- διαπιστώσει ότι η Γαλλία δεν εκπληρώνει ικανοποιητικά τις υποχρεώσεις της σύμφωνα με τα άρθρα 15 και 17 του Μέρους II του Κοινωνικού Χάρτη,
 - διαπιστώσει ότι η Γαλλία παραβιάζει την αρχή της μη-διάκρισης που καθορίζεται στο άρθρο Ε του Μέρους V του Κοινωνικού Χάρτη, δεδομένου ότι τα άτομα με αυτισμό δεν απολαμβάνουν του δικαιώματος στην εκπαίδευση που αναγνωρίζεται στο άρθρο 17 του Μέρους II,
 - εκφραστεί αναλόγως μια αρνητική άποψη έτσι ώστε η Επιτροπή Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης να μπορεί να συστήσει στη Γαλλία να λάβει τα απαραίτητα και ικανοποιητικά μέτρα για την παροχή εκπαίδευσης για αυτιστικά άτομα, σύμφωνα με τη θέση που η Επιτροπή υιοθέτησε δέκα πριν στη Σύστασή της (92) 6.
- Παρίσι, 25 Ιουλίου 2002

3. Ανάλυση της έκθεσης υπεράσπισης του Κράτους

Η έκθεση υπεράσπισης που παρουσιάζεται από το Κράτος σε απάντηση στη συλλογική προσφυγή πρέπει να αναλυθεί με προσοχή:

- ελέγξτε ότι οι καταγγελλόμενες παραβιάσεις δεν είναι διαστρεβλωμένες,
- ελέγξτε ότι οι παρατηρήσεις δίνονται για κάθε έναν από τους λόγους της συλλογικής προσφυγής,
- διακρίνετε κάθε κυβερνητικό επιχείρημα. Αυτός ο στόχος είναι στην πραγματικότητα ισοδύναμος με αυτόν που αποτελείται από τη διάκριση των κριτηρίων των διατάξεων του Κοινωνικού Χάρτη.

4. Απάντηση στην έκθεση υπεράσπισης του Κράτους

Η απάντηση στην κυβερνητική έκθεση υπεράσπισης του Κράτους είναι ένα έγγραφο τόσο σημαντικό όσο και η συλλογική προσφυγή. Μερικά μέλη της Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων μπορούν να αναφερθούν σε αυτό το τελευταίο έγγραφο δεδομένου ότι περιλαμβάνει τα επιχειρήματα της συλλογικής προσφυγής, τα επιχειρήματα του κατηγορούμενου Κράτους, και τις απαντήσεις στα τελευταία. Για αυτόν τον λόγο, η απάντηση στην έκθεση υπεράσπισης του κράτους θα πρέπει να αρχίζει με μια συνοπτική περίληψη της διαδικασίας.

Η οργάνωση, ο συντάκτης της συλλογικής προσφυγής, θα πρέπει να δείξει προσοχή για να αποκριθεί σε κάθε ένα από τα επιχειρήματα που αντιπροβάλλει η Κυβέρνηση. Για λόγους σαφήνειας, η απάντηση στην έκθεση υπεράσπισης πρέπει να αναφέρει τα αποσπάσματα της έκθεσης στα οποία παρουσιάζεται μια απάντηση.

Τέλος, η απάντηση στην έκθεση υπεράσπισης πρέπει να σεβαστεί τη σειρά της επιχειρηματολογίας και της δομής, οι οποίες χρησιμοποιήθηκαν στην καταγγελία.

5. Επίσημη παρουσίαση του φακέλου της καταγγελίας

Εκτός από την ανάλυση των ουσιαστικών ζητημάτων, η επίσημη παρουσίαση της συλλογικής προσφυγής και του φακέλου της δεν πρέπει να υποτιμηθεί. Τα εξής απαιτούν ένα ορισμένο σχήμα: η πρώτη σελίδα, η περίληψη οι παραπομπές, οι υποσημειώσεις, τα παραρτήματα.

5.1 Πρώτη σελίδα

Η πρώτη σελίδα της συλλογικής προσφυγής πρέπει να παρουσιάζεται όπως η καταγγελία της Autism-Europe.

Παράδειγμα Autism Europe στη Γαλλία

Προς κ. Regis Brilhat

Γενικό Γραμματέα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη

Συλλογική προσφυγή

Με την οποία επιδιώκεται η διαπίστωση ότι η Γαλλία δεν έχει εφαρμόσει ικανοποιητικά τα Άρθρα 15 και 17 του Μέρους II και το Άρθρο E του Μέρους V του αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη της 3ης Μαΐου 1996, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου 1999, και η οποία

Υποβλήθηκε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, σύμφωνα με τη διαδικασία που καθορίζεται στο πρόσθετο πρωτόκολλο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη της 9ης Νοεμβρίου 1995, από:

Το Διεθνή οργανισμό Autisme - Europe, που διέπεται από το Βελγικό νόμο της 25ης Οκτωβρίου 1919 (όπως τροποποιήθηκε από το νόμο της 6ης Δεκεμβρίου 1954) και με έδρα στη οδό Avenue E. Van Becelaere 26B, ταχυδρομική θυρίδα 21, 1170 Βρυξέλλες, που ενεργεί μέσω της Προέδρου του, κα Donata Vivanti-Pagetti, κατοίκου στην προαναφερθείσα έδρα, αντιπροσωπεύεται από την κα Evelynne Friedel

5.2 Σημασία της περίληψης

Για λόγους σαφήνειας και αποδοτικότητας, μπορεί να είναι ενδεδειγμένο να παρουσιαστεί η συλλογική προσφυγή με τη μορφή μιας περίληψης.

Αυτή η προσέγγιση επιτρέπει μια πλήρη κάλυψη του θέματος, εξασφαλίζει ότι όλα τα ζητήματα έχουν αναλυθεί, και επιτρέπει στην Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων να έχει μια περιεκτική και γρήγορη κατανόηση του θέματος. Επίσης, βοηθά να αναφερθούν ευκολότερα τα σαφώς προσδιορισμένα ζητήματα.

Παραδείγματος χάριν, μέρος της «περίληψης» της καταγγελίας της Autisme - Europe ήταν το ακόλουθο:

- Η ειδική εκπαίδευση δεν είναι μια κρατική ευθύνη και εντάσσεται στον προϋπολογισμό ασφάλειας ασθένειας
- Συνεπώς τα άτομα με αναπηρία, στην πράξη, δεν λαμβάνουν τα οφέλη των δημόσιων υπηρεσιών εκπαίδευσης

- Η προσχολική παροχή είναι ουσιαστικά ανύπαρκτη
- Η ένταξη στο γενικό σχολείο είναι η εξαίρεση και είναι για μόνο μερικές ώρες την εβδομάδα
- Η κατάρτιση του προσωπικού προκειμένου να μπορεί να παρέχει εκπαίδευση σε τα αυτιστικά άτομα είναι ανύπαρκτη ή ακατάλληλη

5.3 Σημασία των παραπομπών

Οι παραπομπές διευκολύνουν την ανάλυση και την έρευνα της υπόθεσης. Η συλλογική προσφυγή καθώς επίσης και η απάντηση στην έκθεση υπεράσπισης του Κράτους πρέπει να αναφέρουν τα σημαντικότερα αποσπάσματα, απαραίτητα για την κατανόηση της υπόθεσης:

- τα νομικά και κανονιστικά κείμενα,
- τη νομολογία,
- τα παραρτήματα, και
- την κυβερνητική έκθεση υπεράσπισης.

Αν και οι παραπομπές είναι σημαντικές, είναι ουσιαστικό να αναφερθούν μόνο τα σχετικά αποσπάσματα για να διευκολυνθεί η ανάγνωση των κειμένων.

5.4 Σημασία των υποσημειώσεων

Οποιαδήποτε δήλωση ή ισχυρισμός που παρουσιάζεται στην προσφυγή πρέπει να θεμελιώνεται. Επομένως, οι υποσημειώσεις πρέπει να περιέχουν ρητές και σαφείς αναφορές στα εφαρμοστέα νομικά κείμενα, τη νομολογία, και τα παραρτήματα που περιλαμβάνουν όλη τη σχετική τεκμηρίωση.

Οι υποσημειώσεις επιτρέπουν επίσης να διευκρινίζονται τα σύνθετα ζητήματα, τα οποία δεν πρέπει να συζητηθούν στο κυρίως κείμενο της καταγγελίας. Για παράδειγμα, ο καθορισμός των διαφορετικών τύπων αυτιστικών ατόμων, η εξήγηση στα ποσοστά γενίκευσης, και η παρουσίαση των διάφορων τύπων ειδικών υπηρεσιών στη Γαλλία ήταν ζητήματα που συζητήθηκαν στις υποσημειώσεις.

5.5 Σημασία των παραρτημάτων

Τα παραρτήματα της συλλογικής προσφυγής περιλαμβάνουν αποδεικτικά στοιχεία. Τα παραρτήματα είναι απαραίτητα για την υποστήριξη της απόδειξης, και η Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων μπορεί έτσι να αναφερθεί στην πηγή των λόγων, εάν είναι απαραίτητο.

Τα παραρτήματα διαδραματίζουν επίσης ένα συμπληρωματικό ρόλο στη συλλογική προσφυγή. Πράγματι, το κυρίως κείμενο πρέπει να παραμείνει όσο το δυνατόν ελαφρύτερο (ακόμα κι αν αποτελείται από 40/50 σελίδες) και καθαρό. Τα παραρτήματα μπορούν να συμπληρώσουν το κυρίως κείμενο, αλλά δεν χρειάζεται να περιέχουν τις σημαντικές πληροφορίες που δεν θα χρησιμοποιούνταν στο κυρίως κείμενο.

Χρήση και επιλογή παραρτημάτων

Είναι απαραίτητο να επιλεχθούν τα κατάλληλα παραρτήματα. Επομένως, τα παραρτήματα πρέπει να αναφέρονται αυστηρά στο θέμα των συλλογικών προσφυγών (σχετικά αποσπάσματα επίσημων εκθέσεων, άρθρων εφημερίδων και μεμονωμένων καταθέσεων).

Σχέση μεταξύ του κειμένου και των παραρτημάτων

Τα αποσπάσματα των παραρτημάτων πρέπει να αναφέρονται ή να παραπέμπουν στο κυρίως κείμενο. Τέλος, για λόγους σαφήνειας, είναι σημαντικό να παρασχεθεί ένας κατάλογος των παραρτημάτων της συλλογικής προσφυγής και της απάντησης στην έκθεση υπεράσπισης της Κυβέρνησης.

6. Αγόρευση και Ακρόαση

Η αγόρευση πρέπει να διατηρήσει μια περίληψη διαφορετική από αυτήν που διατηρείται στη συλλογική προσφυγή. Η προσέγγιση θα πρέπει να παρουσιάσει τα ζητήματα μέσω ερωτήσεων και εξηγήσεων, ως εξής:

- Για τι μιλάμε; σύντομη παρουσίαση του αυτισμού,
- Ποια είναι η κατάσταση που βιώνεται από άτομα με αυτισμό; παρουσίαση των γεγονότων και των καταγγελλομένων παραβιάσεων,
- Γιατί; λόγοι και αιτίες των παραβιάσεων του Κοινωνικού Χάρτη,
- Ποια θα έπρεπε να είναι η απόφαση που εκδίδεται από την Επιτροπή;
 - ο Διατάζοντας τη Γαλλία αποτελεσματικά και πλήρως να εκτελέσει τις υποσχέσεις της στο πλαίσιο του Χάρτη,
 - ο Προσανατολισμός της εθνικής πολιτικής.

Μετά από την ακρόαση, δύο μήνες περίπου μετά, η Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων εκδίδει τη νομική απόφασή της. Τέσσερις μήνες μετά, το αργότερο, η Επιτροπή Υπουργών παράγει την πολιτική απόφασή της που μπορεί να είναι είτε μια σύσταση είτε ένα ψήφισμα (εάν το κατηγορούμενο Κράτος παρουσιάζει μερικές υποσχέσεις για να φέρει την κατάσταση σε συμμόρφωση με τον Κοινωνικό Χάρτη).

Μετά από την ακρόαση, η ενάγουσα οργάνωση δεν έχει άλλη δυνατότητα να ασκήσει το θεμελιώδες δικαίωμά της υπεράσπισης της. Αντίθετα, το κατηγορούμενο Κράτος συνεχίζει να ασκεί το δικαίωμά της υπεράσπισης του ενώπιον της Επιτροπής Υπουργών, μόλις η Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων δώσει τη νομική απόφασή της. Από αυτή την διαδικαστική κατάσταση μπορεί, ανάλογα με την περίπτωση, να προκύψουν σοβαρά ζητήματα.

7. Συμπεράσματα

Η πρώτη συλλογική κίνηση για την υπεράσπιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία στην Ευρώπη ήταν η συλλογική προσφυγή της οργάνωσης Autisme Europe στη Γαλλία. Η προσφυγή κατήγγειλε τις σοβαρές ανεπάρκειες στην παροχή εκπαίδευσης για τα άτομα με αυτισμό στη Γαλλία. Η κίνηση αυτή χαιρετήθηκε με ιδιαίτερο ενδιαφέρον από το Συμβούλιο της Ευρώπης.

Αυτή η περίπτωση δείχνει ότι οι συλλογικές προσφυγές είναι γρήγορα και αποδοτικά μέσα για την υπεράσπιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία.

- τον Ιούλιο του 2002, η προσφυγή υποβλήθηκε στην Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων,
- το Δεκέμβριο του 2002, η προσφυγή κηρύσσεται αποδεκτή,
- μεταξύ Φεβρουαρίου και Απριλίου 2003, ανταλλάχθηκαν γραπτά σημειώματα μεταξύ των μερών,
- το Σεπτέμβριο του 2003, έγιναν οι ακροάσεις στο Στρασβούργο
- το Νοέμβριο του 2003, η Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων εξέδωσε την απόφασή της,
- το Μάρτιο του 2004, η Επιτροπή Υπουργών έδωσε το ψήφισμά της.

Η απόφαση που παρήχθη από την Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι της νομολογίας και το πεδίο δράσης της υπερβαίνει την περίπτωση της Γαλλίας, για τα άτομα με αυτισμό.

Συγκεκριμένα, η παρούσα απόφαση έχει τονίσει ότι η εφαρμογή του Χάρτη απαιτεί τα Κράτη να πάρουν, όχι μόνο νομική δράση αλλά επίσης, πρακτική δράση για να δώσουν πλήρη νόημα στα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στο Χάρτη. Παρά την πολυπλοκότητα και το κόστος, τα Κράτη πρέπει να λάβουν μέτρα που να επιτρέπουν σε αυτά να επιτύχουν τους στόχους του Χάρτη. Η Επιτροπή των Υπουργών ενημερώθηκε για τη δήλωση που δείχνει ότι η Γαλλική Κυβέρνηση αναλαμβάνει να φέρει την κατάσταση σε εναρμόνιση με τον Κοινωνικό Χάρτη και, όπως ζητείται από το ψήφισμά της, θα εξετάσει την υποβολή έκθεσης που θα υποβληθεί από τη Γαλλία το 2006 δείχνοντας ότι η κατάσταση έχει βελτιωθεί.

Η Γαλλία έχει παρουσιάσει το Νοέμβριο του 2004 ένα συγκεκριμένο σχέδιο για τα έτη 2005-2006, και συγκεκριμένα στα ανοικτά εκπαιδευτικά ιδρύματα. Αυτό το σχέδιο παραμένει ανεπαρκές για να καλύψει τις ανάγκες των ατόμων με αυτισμό αλλά αποτελεί μια αφετηρία.