



Οδηγός ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης εργοδοτικών φορέων και επιχειρήσεων

για θέματα σχετιζόμενα
με την απασχόληση των ατόμων
με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις

ΥΠΟΕΡΓΟ 2
«ΕΚΠΟΝΗΣΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟΥ 1»

στο πλαίσιο της Πράξης

«Ολοκληρωμένη Υπηρεσία Καταπολέμησης των Διακρίσεων και Προώθησης της Κοινωνικής Ένταξης των Ατόμων με Αναπηρία, των Ατόμων με Χρόνιες Παθήσεις και των Οικογενειών τους που Διαβιούν στην Περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας» με κωδικό ΟΠΣ (MIS) 5011444



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
Ε.Π. Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Έκδοση:



**Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με
Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.)**

Κεντρικά γραφεία: Ελ. Βενιζέλου
236, Τ.Κ. 163 41, Ηλιούπολη

Τηλ.210 9949837,

Fax +30 210 5238967,

e-mail: esaea@otenet.gr,

Ιστοσελίδα: <http://www.esamea.gr>

Αθήνα, 2020

Ο παρών Οδηγός υλοποιήθηκε από το Κέντρο Ευρωπαϊκού
Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή & Δημήτρη
Τσάτσου (ΚΕΣΔ)



ΚΕΝΤΡΟ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ
ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΥ
ΔΙΚΑΙΟΥ

ΙΔΡΥΜΑ ΘΕΜΙΣΤΟΚΛΗ ΚΑΙ ΔΗΜΗΤΡΗ ΤΣΑΤΣΟΥ

Η παρούσα έκδοση συγχρηματοδοτήθηκε από την Ελλάδα και από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό ταμείο) στο πλαίσιο της Πράξης «ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ, ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΧΡΟΝΙΕΣ ΠΑΘΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΩΝ ΤΟΥΣ ΠΟΥ ΔΙΑΒΙΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΤΗΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ» που εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ 2014-2020», Άξονα προτεραιότητας: ΑΞ9Β – Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας – ΕΚΤ, Επενδυτική προτεραιότητα: 9iii Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών και Ειδικό στόχο: 9iii1 Περιορισμός των διακρίσεων που υφίστανται οι ευπαθείς ομάδες πληθυσμού στην εκπαιδευτική διαδικασία και στην καθημερινή τους διαβίωση.

Επιμέλεια βιβλίου -
Εκτύπωση

eIKONA
ΚοιΣΠΕ Αθηνών

Κοι.Σ.Π.Ε. ΑΘΗΝΩΝ
«Η ΕΙΚΟΝΑ»
Μεσογείων 154, Αθήνα 11527
τηλ.: 210 7473951,
fax: 210 7474072
e-mail:
koispeeikona@outlook.com.gr

Παραγωγή Προσβάσιμης
Έκδοσης LargePrint (PDF):

infalia

INFALIA PC
ΒΕΠΕ Θεσσαλονίκης
(κτίριο Γ2), Πυλαία 55535
τηλ.: 2310 365180,
e-mail: info@infalia.com
Ιστοσελίδα: www.infalia.com

Περιεχόμενα

Πρόλογος.....	2
1. Εισαγωγή.....	4
2. Ορισμός των ατόμων με αναπηρία.....	5
3. Το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία	7
4. Υποχρεώσεις εργοδοτών	8
5. Τα κυριότερα οφέλη για τους εργοδότες από την απασχόληση ατόμων με αναπηρία	12
6. Εμπόδια στην εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία	13
7. Εργαλεία άρσης των εμποδίων	16
7.1 Προσβασιμότητα.....	16
7.2 Εύλογες προσαρμογές	18
7.3 Ενημέρωση/ευαισθητοποίηση προσωπικού	20
8. Επιχείρηση φιλική σε άτομα με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις.....	21

Πρόλογος



Ο παρών Οδηγός εκπονήθηκε από το «Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου - Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου» στο πλαίσιο υλοποίησης του Υποέργου 2 της Πράξης *«Ολοκληρωμένη Υπηρεσία Καταπολέμησης των Διακρίσεων και Προώθησης της Κοινωνικής Ένταξης των Ατόμων με Αναπηρία, των Ατόμων με Χρόνιες Παθήσεις και των Οικογενειών τους που Διαβιούν στην Περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας»*, της οποίας δικαιούχος είναι η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.). Η Πράξη, η οποία εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κεντρική Μακεδονία 2014-2020» και συγχρηματοδοτείται από το

Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και από Εθνικούς Πόρους, αποτελεί την πρώτη ολοκληρωμένη και πολυεπίπεδη παρέμβαση σε περιφερειακό επίπεδο προς όφελος των ατόμων με αναπηρία, χρόνιες παθήσεις και των οικογενειών τους, καθώς στοχεύει: α) στην ευαισθητοποίηση στη δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας των σημαντικότερων παραγόντων χάραξης και εφαρμογής πολιτικών σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, β) στην ενημέρωση των ίδιων των ατόμων με αναπηρία, χρόνιες παθήσεις και των οικογενειών τους για τα δικαιώματά τους, γ) στη βελτίωση της εξυπηρέτησης των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις από σημαντικές για την κοινωνική τους ένταξη υπηρεσίες, δ) στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις μέσω της παροχής συμβουλευτικής υποστήριξης, επαγγελματικής κατάρτισης, πρακτικής άσκησης και απόκτησης πιστοποίησης και ε) στη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησής τους καθώς και στη διευκόλυνση της ένταξης και επανένταξής τους στην εργασία. Η συνεργασία της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας με την Ε.Σ.Α.μεΑ. για την υλοποίηση της προαναφερθείσας Πράξης αποτελεί παράδειγμα προς μίμηση, το οποίο ελπίζουμε να ακολουθήσουν και οι υπόλοιπες Περιφέρειες της χώρας.

Ιωάννης Βαρδακαστάνης
Πρόεδρος Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία

1. Εισαγωγή

Ο παρών Οδηγός στοχεύει να λειτουργήσει ως πρακτικό εργαλείο ευαισθητοποίησης των εργοδοτικών φορέων, των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα, των κοινωνικών συνεταιριστικών επιχειρήσεων, καθώς και των συλλόγων εργαζομένων, γύρω από τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στην εργασία και την απασχόληση, προκειμένου να ενισχυθεί η ικανότητά τους να εντάσσουν στην πολιτική και δράση τους τη δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας, συμβάλλοντας έτσι στη διευκόλυνση της πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στην εργασία. Ως εκ τούτου, ο Οδηγός επικεντρώνεται: α) στην παροχή ενημέρωσης σχετικά με τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις, και συνακόλουθα στις υποχρεώσεις των ως άνω φορέων, β) στην άρση αναχρονιστικών στερεοτυπικών αντιλήψεων, γ) στην υπόδειξη τρόπων ένταξης της διάστασης της αναπηρίας στην επιχειρησιακή/οργανωσιακή κουλτούρα.

2. Ορισμός των ατόμων με αναπηρία

Σύμφωνα με τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών (ΗΕ) για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες¹, όπως αυτή κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον νόμο 4074/2012 (Αρ. ΦΕΚ 88 Α' /11.04.2012), *«η αναπηρία είναι μια εξελισσόμενη έννοια που προκύπτει από την αλληλεπίδραση μεταξύ των εμποδιζόμενων προσώπων και των περιβαλλοντικών εμποδίων και των εμποδίων συμπεριφοράς που παρεμποδίζει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία, σε ίση βάση με τους άλλους»*. Η παράθεση των περιβαλλοντικών εμποδίων και των εμποδίων συμπεριφοράς είναι ενδεικτική και όχι αποκλειστική, καθώς τα εμπόδια δύνανται να είναι θεσμικά, αρχιτεκτονικά, τεχνολογικά κ.ά. Ο παραπάνω ορισμός βασίζεται στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας, σύμφωνα με το οποίο οι διακρίσεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις παίρνουν τη μορφή των εμποδίων. Η καταπολέμηση λοιπόν των εμποδίων/διακρίσεων σε βάρος των ατόμων με αναπηρία/χρόνιες παθήσεις και η εφαρμογή στοχευμένων μέτρων (θεσμικών και άλλων) σε όλους τους τομείς της ζωής τους κατέχει κεντρική

¹ www.esamea.gr/legal-framework/symbasn-ohe

θέση στο κοινωνικό μοντέλο. Σύμφωνα με το άρθρο 60 του ν.4488/2017 (Αρ. ΦΕΚ 137 Α'/13.09.2017) ως «Άτομα με αναπηρίες νοούνται τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, διανοητικές ή αισθητηριακές δυσχέρειες, οι οποίες σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια, ιδίως θεσμικά, περιβαλλοντικά ή εμπόδια κοινωνικής συμπεριφοράς, δύναται να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή των ατόμων αυτών στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους». Οι αναπηρίες μπορεί να είναι εκ γενετής ή επίκτητες, προσωρινές ή μόνιμες, ορατές ή μη ορατές, ελαφριές ή βαριές, και μπορεί να έχουν μεγάλες ή μικρές επιπτώσεις στη ζωή ενός ατόμου. Οι επιπτώσεις εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες, όπως κοινωνικούς, οικονομικούς, ψυχολογικούς κ.λπ. Οι βασικές κατηγορίες στις οποίες ταξινομούνται οι διάφορες αναπηρίες είναι οι εξής: α) Κινητική αναπηρία (π.χ. άτομα με τετραπληγία, παραπληγία, απουσία άνω ή κάτω άκρων κ.λπ.), β) Αισθητηριακή αναπηρία (π.χ. κωφοί, βαρήκοοι, τυφλοί ή άτομα με προβλήματα όρασης), γ) Ψυχική αναπηρία (π.χ. άτομα με μανιοκατάθλιψη, σχιζοφρένεια κ.λπ.), δ) Νοητική /γνωστική /αναπτυξιακή αναπηρία (π.χ. άτομα με αυτισμό), ε) Άλλες αναπηρίες (π.χ. άτομα με σύνδρομο Down), στ) Χρόνιες παθήσεις (π.χ. άτομα με θαλασσαιμία, νεφροπάθεια, σακχαρώδη διαβήτη), ζ) Βαριές και πολλαπλές αναπηρίες.

Είναι σημαντικό λοιπόν όταν γράφουμε και μιλάμε για τα άτομα με αναπηρία η έννοια του ατόμου να προηγείται της αναπηρίας ως ακολούθως: άτομο/α με αναπηρία.

3. Το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία

Το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση και την εργασία αναγνωρίζεται σε διάφορα άρθρα του Συντάγματος της χώρας, όπως: α) στο άρθρο 21, που ορίζει ότι *«Τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας»*, β) στο άρθρο 22, στο οποίο αναφέρεται ότι *«η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»* και ότι *«Το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως Νόμος ορίζει»*.

Με το άρθρο 27 της Σύμβασης των ΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες αναγνωρίζεται *«το δικαίωμα στην εργασία των ατόμων με αναπηρίες, σε ίση βάση με τους άλλους»*.

4. Υποχρεώσεις εργοδοτών

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 61 του ν.4488/2017, κάθε εργοδότης υποχρεούται να διασφαλίζει την ισότιμη άσκηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία στο πεδίο των αρμοδιοτήτων ή δραστηριοτήτων του, λαμβάνοντας κάθε πρόσφορο μέτρο και απέχοντας από οποιαδήποτε ενέργεια ή πρακτική που ενδέχεται να θίγει την άσκηση των δικαιωμάτων τους. Πιο συγκεκριμένα, οι εργοδότες υποχρεούνται να: α) αφαιρούν υφιστάμενα εμπόδια κάθε είδους, β) τηρούν τις αρχές καθολικού σχεδιασμού σε κάθε τομέα της αρμοδιότητας ή δραστηριοποίησής τους, προκειμένου να διασφαλίζουν για τα άτομα με αναπηρία την προσβασιμότητα των υποδομών, των υπηρεσιών ή των αγαθών που προσφέρουν, γ) παρέχουν, όπου απαιτείται σε συγκεκριμένη περίπτωση, «εύλογες προσαρμογές» υπό τη μορφή εξατομικευμένων και κατάλληλων τροποποιήσεων, ρυθμίσεων και ενδεδειγμένων

μέτρων, χωρίς την επιβολή δυσανάλογου ή αδικαιολόγητου βάρους, δ) απέχουν από πρακτικές, κριτήρια, συνήθειες και συμπεριφορές που συνεπάγονται διακρίσεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία, ε) προάγουν με θετικά μέτρα την ισότιμη συμμετοχή και άσκηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της αρμοδιότητας ή δραστηριότητάς τους. Ο ν. 4443/2016 (Αρ. ΦΕΚ 232 Α΄/9.12.2016), ο οποίος αφορά στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, απαγορεύει κάθε μορφή διάκρισης, και πιο συγκεκριμένα: α) την **«άμεση διάκριση»**, η οποία συντρέχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης ανακοινώνει σε ένα άτομο με αναπηρία ότι δεν μπορεί να προχωρήσει στην πρόσληψή του λόγω, αυτής καθ΄ αυτής, της αναπηρίας του, β) την **«έμμεση διάκριση»**, που συντρέχει όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης θέτει ως κριτήριο πρόσληψης την κατοχή διπλώματος οδήγησης χωρίς αυτό να είναι απαραίτητο προσόν για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας που θέλει να καλύψει,

αποκλείοντας με αυτόν τον τρόπο τους τυφλούς, γ) την **«παρενόχληση»**, η οποία συντρέχει όταν κάποιος συμπεριφέρεται με αρνητικό τρόπο σε έναν εργαζόμενο με αναπηρία ή χρόνια πάθηση λόγω αυτής καθ' αυτής της αναπηρίας του ή χρόνιας πάθησής του, έχοντας ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, δ) τη **«διάκριση λόγω σχέσης»**, που συντρέχει όταν κάποιος συμπεριφέρεται λιγότερο ευνοϊκά σε έναν εργαζόμενο λόγω της στενής του σχέσης με κάποιο/α άτομο/α με αναπηρία ή χρόνια πάθηση (π.χ. γονέας παιδιού με αναπηρία, σύζυγος ατόμου με αναπηρία κ.α.), ε) τη **«διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών»**, η οποία συντρέχει όταν ένα πρόσωπο γίνεται δέκτης λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης επειδή εικάζεται ότι έχει αναπηρία ή χρόνια πάθηση, στ) την **«άρνηση εύλογων προσαρμογών»** που απαιτούνται για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης στην εργασία. Δεν υφίσταται διάκριση όταν λόγω της φύσης ή του πλαισίου συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων απαιτούνται συγκεκριμένα χαρακτηριστικά.

Ο ν. 4443/2016 εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

- α) στους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης, β) στην πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητείας, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας, γ) στους όρους και τις συνθήκες εργασίας, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια, και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση, δ) στην ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση. Τέλος, στο άρθρο 11 προβλέπονται κυρώσεις για τους εργοδότες που παραβιάζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην εργασία και την απασχόληση.

5. Τα κυριότερα οφέλη για τους εργοδότες από την απασχόληση ατόμων με αναπηρία

Μερικά από τα οφέλη που μπορεί ένας εργοδότης ή μια επιχείρηση να αποκομίσει από την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις είναι τα εξής: **α) Βελτίωση της εταιρικής εικόνας και φήμης.** Η βελτίωση της φήμης της επιχείρησης ως κοινωνικά ευαισθητοποιημένης εμπνέει την εμπιστοσύνη στους εργαζόμενους, τους πελάτες και τους συνεργάτες της και οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας, διεύρυνση της πελατείας και βελτίωση της συνεργασίας με τους προμηθευτές, **β) Άνοιγμα σε ένα μεγάλο καταναλωτικό κοινό.** Η απασχόληση ατόμων με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις αυξάνει την πιθανότητα προσέλκυσης πελατών με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις και κατ' επέκταση συγγενών και φίλων τους, συμβάλλοντας έτσι στην αύξηση του κέρδους της επιχείρησης. Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις μπορούν να βοηθήσουν μια επιχείρηση στην ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών μάρκετινγκ για την προσέλκυση πελατών με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις, βοηθώντας την επιχείρηση να καταλάβει τις

ανάγκες αυτού του καταναλωτικού κοινού και να σχεδιάσει προϊόντα και υπηρεσίες που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους, **γ) Ενίσχυση της καινοτομίας στην επιχείρηση.** Τα άτομα με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις, ως φορείς διαφορετικών εμπειριών, μπορούν να συμβάλλουν στη διάχυση της διάστασης της καινοτομίας στην επιχείρηση (π.χ. ανάπτυξη νέων πολιτικών και πρακτικών, παραγωγή υπηρεσιών και προϊόντων νέας γενιάς κ.ά.).

6. Εμπόδια στην εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία

Ως «εμπόδιο» νοείται οτιδήποτε θέτει φραγμό στην αυτονομία και ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις στον κόσμο της εργασίας. Τα κυριότερα εμπόδια που συναντά κάποιο άτομο με αναπηρία στο εργασιακό περιβάλλον είναι τα εξής: **α) Αρχιτεκτονικά εμπόδια**, τα οποία αφορούν στον σχεδιασμό των κτιρίων που βρίσκονται οι χώροι εργασίας, τόσο εντός όσο και γύρω από αυτούς (π.χ. χώροι στάθμευσης, μέγεθος ανελκυστήρων, σκάλες αντί για ράμπες), στην ποιότητα των υλικών που έχουν χρησιμοποιηθεί (π.χ. ολισθηρά δάπεδα) κ.ά., **β) Εργονομικά**

εμπόδια, τα οποία αφορούν σε αντικείμενα του χώρου εργασίας (π.χ. έπιπλα), τα οποία είναι τοποθετημένα έτσι που δεν μπορούν να τα προσεγγίσουν εργαζόμενοι με αναπηρία (π.χ. χρήστες αναπηρικού αμαξιδίου), **γ) Ιδεολογικά εμπόδια**, τα οποία αφορούν σε αρνητικές αντιλήψεις και στάσεις απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις (π.χ. ότι τα άτομα αυτά αδυνατούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας τους και να είναι το ίδιο ή και περισσότερο παραγωγικά), **δ) Τεχνολογικά εμπόδια**, τα οποία αφορούν στη χρήση τεχνολογικών μέσων και εφαρμογών που δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία (π.χ. ηλεκτρονικές εφαρμογές της επιχείρησης που δεν είναι προσβάσιμες σε εργαζόμενους με αναπηρία και έτσι δεν μπορούν να τις χρησιμοποιήσουν), **ε) Εμπόδια που σχετίζονται με την πληροφόρηση και την επικοινωνία** και αφορούν στην απουσία προσβάσιμων τρόπων πληροφόρησης (π.χ. διάθεση κειμένων σε εναλλακτικές μορφές, όπως σε γραφή Braille) και επικοινωνίας (π.χ. παροχή διερμνείας στη νοηματική γλώσσα), **στ) Διοικητικά-γραφειοκρατικά εμπόδια**, τα οποία αφορούν σε πολιτικές, πρακτικές, διαδικασίες και κανονισμούς της επιχείρησης που αποκλείουν τα άτομα με αναπηρία (π.χ. διεξαγωγή γραπτών εξετάσεων για την επιλογή εργαζομένων

δίχως πρόβλεψη προφορικών εξετάσεων για τους τυφλούς υποψηφίους). Πέραν των προαναφερθέντων εμποδίων, υπάρχουν και πιο ειδικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία ανάλογα με το είδος της αναπηρίας τους. Ενδεικτικά εξειδικεύοντας: **I) Άτομα με κινητική αναπηρία:** Τα άτομα με κινητική αναπηρία αντιμετωπίζουν κυρίως εμπόδια αρχιτεκτονικά και εργονομικά εμπόδια. Επιπρόσθετα, ιδιαίτερο εμπόδιο στην αυτονομία των ατόμων με κινητική αναπηρία αποτελεί η έλλειψη ευρύχωρων χώρων εντός των οποίων μπορεί να κινηθεί ο χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου. Η άρση αυτών των εμποδίων μπορεί να διευκολύνει και άλλες κατηγορίες εργαζομένων, όπως είναι οι έγκυοι εργαζόμενες, οι εργαζόμενοι που λόγω ατυχημάτων έχουν απωλέσει μέρος της λειτουργικότητάς τους κ.λπ. **II) Άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες:** Οι κωφοί και βαρήκοοι αντιμετωπίζουν εμπόδια στην ενημέρωση, όταν αυτή παρέχεται μόνο μέσω ηχητικών συστημάτων, και στην προφορική επικοινωνία, όταν δεν προβλέπεται διερμηνεία στη νοηματική γλώσσα. Οι τυφλοί και τα άτομα με προβλήματα όρασης αντιμετωπίζουν εμπόδια που σχετίζονται με τον προσανατολισμό τους στον χώρο (έλλειψη χρωματικών αντιθέσεων στους τοίχους, έλλειψη ανάγλυφης καθοδηγητικής σήμανσης κ.λπ.).

7. Εργαλεία άρσης των εμποδίων

7.1 Προσβασιμότητα

Με τον όρο «προσβασιμότητα» νοείται εκείνο το χαρακτηριστικό του περιβάλλοντος (φυσικού, δομημένου ή ηλεκτρονικού), μιας υπηρεσίας ή ενός αγαθού που διασφαλίζει την αυτόνομη, ασφαλή και άνετη προσέγγιση και χρήση αυτών από όλους τους χρήστες χωρίς διακρίσεις φύλου, ηλικίας, αναπηρίας και λοιπών χαρακτηριστικών (σωματική διάπλαση, δύναμη, αντίληψη κ.λπ.). «Καθολικός σχεδιασμός» ή «Σχεδιασμός για Όλους»² σημαίνει τον σχεδιασμό προϊόντων, περιβαλλόντων, προγραμμάτων και υπηρεσιών που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν από όλους τους ανθρώπους, στη μεγαλύτερη δυνατή έκταση, χωρίς ανάγκη προσαρμογής ή εξειδικευμένου σχεδιασμού. Ο όρος «καθολικός σχεδιασμός» δεν αποκλείει τις υποβοηθητικές συσκευές για συγκεκριμένες ομάδες ατόμων με αναπηρία, όπου αυτό απαιτείται (βλ. άρθρο 2, Σύμβασης Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες). Η διαφορά της προσβασιμότητας με τον καθολικό σχεδιασμό είναι ότι ο δεύτερος λαμβάνει υπόψη του την προσβασιμότητα από τον αρχικό σχεδιασμό.

² Βλ. <http://www.ypeka.gr/Default.aspx?tabid=380>

Εάν επιθυμείτε να καταστήσετε την επιχείρησή σας πλήρως προσβάσιμη σε εργαζόμενους και πελάτες με αναπηρία μπορείτε εφαρμόσετε το πρότυπο **ΕΛΟΤ 1439: Το 2013 «Οργανισμός φιλικός σε πολίτες με αναπηρία – Απαιτήσεις και συστάσεις»**, αποτελεί προϊόν συνεργασίας του ΕΛΟΤ με την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.)³.

Βασικές ερωτήσεις για τον έλεγχο της προσβασιμότητας μιας επιχείρησης

Οι κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης είναι προσβάσιμες στα άτομα με αναπηρία; Διαθέτει η επιχείρηση θέσεις στάθμευσης για εργαζόμενους/πελάτες με αναπηρία; Η επίπλωση της επιχείρησης καλύπτει τις ανάγκες των ατόμων με κινητικές και αισθητηριακές αναπηρίες (π.χ. γραφεία εργασίας που μπορούν να δεχθούν αναπηρικά αμαξίδια, βιβλιοθήκες και ντουλάπια σε κατάλληλο ύψος κ.λπ.); Ο εξοπλισμός της επιχείρησης είναι προσβάσιμος στα άτομα με κινητικές και αισθητηριακές αναπηρίες (π.χ. εκτυπωτής braille, λογισμικό για την υποστήριξη της χρήσης Η/Υ από τυφλό εργαζόμενο κ.λπ.) που απασχολούνται σε αυτήν; Οι

³ Βλ. http://www.elot.gr/1166_ELL_HTML.aspx

διαδικτυακοί τόποι και ηλεκτρονικές εφαρμογές της επιχείρησης συμμορφώνονται με τις Οδηγίες για την Προσβασιμότητα του Περιεχομένου του Ιστού, έκδοση 2.0 (Web Content Accessibility Guidelines 2.0) του Διεθνούς οργανισμού World Wide Web Consortium (W3C), κατ' ελάχιστο στο μεσαίο επίπεδο προσβασιμότητας «ΑΑ»;

7.2 Εύλογες προσαρμογές

Ως «εύλογες προσαρμογές» νοούνται οι «απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις και ρυθμίσεις, οι οποίες δεν επιβάλλουν ένα δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος, όπου απαιτείται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να διασφαλιστούν, για τα άτομα με αναπηρίες, η απόλαυση ή η άσκηση, σε ίση βάση με τους άλλους, όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών» (άρθρο 2, Σύμβασης ΗΕ). Επιπρόσθετα, ο ν. 4443/2016 προβλέπει ότι ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων προκειμένου τα άτομα με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτήν και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη (δηλαδή το κόστος τους δεν είναι

τόσο υψηλό ώστε να δημιουργεί οικονομικό πρόβλημα στην επιχείρηση). Η επιβάρυνση δεν θεωρείται δυσανάλογη όταν αντισταθμίζεται επαρκώς από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης της πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις (π.χ. επιχορήγηση επιχειρήσεων από το κράτος -Ο.Α.Ε.Δ.- για εφαρμογή εύλογων προσαρμογών σε εργαζόμενους με αναπηρία ή χρόνια πάθηση) (άρθρο 5). Προϋπόθεση για την εφαρμογή μιας εύλογης προσαρμογής είναι να τη ζητήσει ο εργαζόμενος όταν η αναπηρία/χρόνια πάθηση δεν είναι εμφανής. Εάν είναι εμφανής, τότε μπορεί ο εργοδότης να ρωτήσει ευγενικά τον εργαζόμενο τι είδους προσαρμογές χρειάζεται προκειμένου να μπορέσει να ανταποκριθεί στα καθήκοντά του. Οι «εύλογες προσαρμογές» δεν ταυτίζονται με την «προσβασιμότητα», καθώς οι πρώτες είναι εξατομικευμένες, ενώ η δεύτερη αφορά στο σύνολο των ατόμων με αναπηρία ως ομάδα.

Οι «εύλογες προσαρμογές» συνοπτικά αφορούν: **α)** στην προσαρμογή των κτιριακών εγκαταστάσεων της επιχείρησης (π.χ. κατασκευή μιας ράμπας για να μπορεί να κινείται άνετα ένας εργαζόμενος - χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου), **β)** στην προσαρμογή του χώρου εργασίας και της επίπλωσης (π.χ. γραφείο εργασίας στον οποίο να μπορεί να εισέρχεται αναπηρικό αμαξίδιο), **γ)** στην παροχή υποστηρικτικής

τεχνολογίας (π.χ. εξοπλισμός, λογισμικό, τεχνικά βοηθήματα), **δ)** στην τροποποίηση πολιτικών/διαδικασιών/πρακτικών που εφαρμόζει η επιχείρηση και που δυσκολεύουν τον εργαζόμενο με αναπηρία ή χρόνια πάθηση (π.χ. ευέλικτο ωράριο, δυνατότητα εργασίας κατ' οίκον, διαδικασίες διαφυγής εργαζόμενων με αναπηρία σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης κ.λπ.), **ε)** στην παροχή «μορφών ζωντανής βοήθειας και ενδιαμέσων», όπως είναι οι διερμηνείς νοηματικής γλώσσας, οι αναγνώστες και συνοδοί για τα τυφλά άτομα, οι προσωπικοί εκπαιδευτές για την εκμάθηση του αντικειμένου της εργασίας για άτομα με νοητική αναπηρία κ.λπ.

7.3 Ενημέρωση/ευαισθητοποίηση προσωπικού

Η ενημέρωση/ευαισθητοποίηση του προσωπικού σε ζητήματα αναπηρίας/χρόνιας πάθησης και ίσης μεταχείρισης συμβάλλει σημαντικά στη δημιουργία ευνοϊκού περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους με αναπηρία. Για τη εφαρμογή δράσεων ενημέρωσης/ ευαισθητοποίησης, η επιχείρηση μπορεί να συνεργαστεί με τις οργανώσεις των ίδιων των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις.

8. Επιχείρηση φιλική σε άτομα με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις

- ✓ Συνδέστε το όραμα της επιχείρησής σας με τη δημιουργία μιας κοινωνίας δίχως διακρίσεις και αποκλεισμούς και δεσμευτείτε για την εφαρμογή μιας πολιτικής που βασίζεται στην ίση μεταχείριση και είναι φιλική σε εργαζόμενους και πελάτες με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις.
- ✓ Πριμοδοτήσετε πολιτική προσλήψεων ατόμων με αναπηρία που διαθέτουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που απαιτούν οι προς κάλυψη θέσεις εργασίας στην επιχείρησή σας.
- ✓ Ελέγξτε εάν η επιχείρησή σας (κτίριο, επίπλωση, εξοπλισμός, ηλεκτρονικές εφαρμογές) είναι προσβάσιμη σε εργαζόμενους με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις και προβείτε σε όλες τις απαραίτητες προσαρμογές στην περίπτωση που διαπιστώσετε την ύπαρξη εμποδίων.
- ✓ Διασφαλίστε ότι οι πολιτικές/διαδικασίες/πρακτικές της επιχείρησής σας λαμβάνουν υπόψη τους τις ανάγκες τόσο των υποψήφιων προς εργασία ατόμων με αναπηρία ή

χρόνιες παθήσεις όσο και των εργαζόμενων/πελατών με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις.

- ✓ Βεβαιωθείτε ότι τα εσωτερικά έγγραφα που απευθύνονται στο προσωπικό παρέχονται και σε εναλλακτικές μορφές (π.χ. σε Braille, σε μεγαλογράμματη μορφή κ.λπ.).
- ✓ Διασφαλίστε ότι όλες οι ενέργειες προβολής και δημοσιότητας της επιχείρησής σας λαμβάνουν υπόψη τους τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία.
- ✓ Απασχολήστε άτομα με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις, αξιοποιώντας παράλληλα τις δυνατότητες που σας δίνει ο ν. 2643/1998⁴ και ο ΟΑΕΔ μέσω της συμμετοχής της επιχείρησής σας σε προγράμματα επιχορήγησης εργοδοτών⁵.
- ✓ Επικοινωνήστε με τα ΚΠΑ 2 του ΟΑΕΔ⁶ για να ενημερωθείτε για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις που αναζητούν εργασία.

⁴ Για περισσότερες πληροφορίες απευθυνθείτε στο IV. Τμήμα Πολιτικών Ένταξης στην Εργασία Ευάλωτων και Ειδικών Ομάδων του Υπουργείου Εργασίας - Τηλέφωνα επικοινωνίας: 2131516408, 2131516410.

⁵ Βλ. <http://www.oaed.gr/anoikta-programmata>

⁶ Βλ. <http://www.oaed.gr/lista-yperesion-me-epiloge-nomou>

- ✓ Διασφαλίστε ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις συμμετέχουν στις καταρτίσεις της επιχείρησής σας.
- ✓ Προβλέψτε προϋπολογισμό για εύλογες προσαρμογές.
- ✓ Προβείτε στην ενημέρωση/ευαισθητοποίηση του προσωπικού της επιχείρησής σας σε ζητήματα αναπηρίας/ χρόνιας πάθησης και ίσης μεταχείρισης.
- ✓ Δημιουργήστε προϊόντα που να απευθύνονται και στα άτομα με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις.
- ✓ Αγοράστε προϊόντα και υπηρεσίες από Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.) Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων⁷, ενισχύοντας, κατ' αυτόν τον τρόπο, έμμεσα την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις.
- ✓ Αναπτύξτε συνεργασίες με τις οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις.

⁷ Βλ. [https://kalo.yeka.gr/\(S\(3imzb5u02nvnzuchdtm4e3zc\)\)/login.aspx?ReturnUrl=%2f](https://kalo.yeka.gr/(S(3imzb5u02nvnzuchdtm4e3zc))/login.aspx?ReturnUrl=%2f)



Έδρα της Ε.Σ.Α.μεΑ. στην Αθήνα:

Ελ. Βενιζέλου 236, Τ.Κ. 163 41, Ηλιούπολη,
Τηλ. + 30 210 9949837, Fax +30 210 5238967
E-mail: esaea@otenet.gr, Ιστοσελίδα: <http://www.esamea.gr>,
<https://www.facebook.com/ESAMEAgr/>,
<https://twitter.com/ESAMEAgr>, Youtube ESAMEAGr

Γραφείο της Ε.Σ.Α.μεΑ. στη Βόρεια Ελλάδα:

Μελνίκου και Μαρασλή 11, Τ.Κ. 54248 Θεσσαλονίκη
Τηλ. +30 2310 842742, Fax +30 2310 862323
E-mail: esaea2@otenet.gr



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
Ε.Π. Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης