



Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία

Οδηγός μη διάκρισης
λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης
στην απασχόληση και την εργασία



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
Ε.Π. Δυτική Ελλάδα 2014-2020

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



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



Κεντρικά γραφεία: Ελ. Βενιζέλου
236, Τ.Κ. 163 41, Ηλιούπολη
Τηλ. +30 210 9949837
Fax +30 210 5238967
E-mail: esaea@otenet.gr
Ιστοσελίδα: www.esamea.gr

Αθήνα, 2021

Ο παρών Οδηγός εκπονήθηκε από την Ε.Σ.Α.μεΑ. στο πλαίσιο του Π.Ε.4 του Υποέργου 4 της Πράξης «Πρωθώντας την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία, χρόνιες παθήσεις και των οικογενειών τους που διαβιούν στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας».

Η παρούσα έκδοση συγχρηματοδοτήθηκε από την Ελλάδα και από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) στο πλαίσιο της Πράξης «Πρωθώντας την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία, χρόνιες παθήσεις και των οικογενειών τους που διαβιούν στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας», ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 4: Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, προώθηση της Κοινωνικής Ένταξης και Καταπολέμηση της Φτώχειας και των Διακρίσεων, ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ 09: Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και της καταπολέμησης της φτώχειας και κάθε διάκρισης, ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ 9iii: Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών, ΕΙΔΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ 9iii2: Βελτίωση της παροχής κοινωνικών υπηρεσιών και υπηρεσιών εκπαιδευτικής υποστήριξης σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες (ΑΜΕΑ, μαθητές με αναπηρία ή/και με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, κακοποιημένες γυναίκες).

Επιμέλεια & Εκτύπωση
Εντύπου:



Κοι.Σ.Π.Ε. ΑΘΗΝΩΝ
«Η ΕΙΚΟΝΑ»
Μεσογείων 154, 115 27 Αθήνα
Τηλ.: 210 7473951
Fax: 210 7474072
e-mail:
koispeeikona@outlook.com.gr

Παραγωγή Προσβάσιμης
Έκδοσης LargePrint (PDF):



EUROPRACTIS μ.Ι.Κ.Ε
Βέργας 4, Τ.Κ. 176 73 Καλλιθέα
Τηλ.: 210 9521313
Fax: 210 9521318
e-mail: info@euro-praxis.com
Ιστοσελίδα:
www.euro-praxis.com

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

● Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	4
2. Η έννοια της αναπηρίας και της χρόνιας πάθησης.....	5
3. Η δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας και το δικαίωμα στην εργασία.....	7
4. Οι υποχρεώσεις των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις.....	9
4.1 Τι σημαίνει διάκριση λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία;.....	11
5. Αποσαφήνιση της έννοιας των εύλογων προσαρμογών.....	15
6. Συστάσεις προς τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων με αναπηρία.....	17
7. Ο ρόλος των συνδικαλιστικών ενώσεων των εργαζομένων στην καταπολέμηση των εργασιακών διακρίσεων σε βάρος των ατόμων με αναπηρία.....	22
8. Αντιμετώπιση διάκρισης από εργαζόμενους με αναπηρία, υποβολή παραπόνων και καταγγελία άνισης μεταχείρισης.....	24
9. Θετικές ρυθμίσεις για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία.....	26

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

● Πρόλογος



Ο παρών «Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία» εκπονήθηκε από την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.) στο πλαίσιο υλοποίησης του Υποέργου 4 (Π.Ε.4, Π4.2) της Πράξης «Πρωθώντας την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία, χρονιές παθήσεις και των οικογενειών τους που διαβιούν στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας». Η Πράξη, με δικαιούχο την Ε.Σ.Α.μεΑ., εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Δυτική Ελλάδα 2014-2020» και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και από Εθνικούς

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

Πόρους. Στόχοι της Πράξης είναι οι εξής: α) η ενδυνάμωση των ατόμων με αναπηρία, χρόνιες παθήσεις και των οικογενειών τους, β) η διευκόλυνση της ένταξης και επανένταξης των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στην αγορά εργασίας, γ) η ενίσχυση της ικανότητας των στελεχών της περιφερειακής και τοπικής αυτοδιοίκησης να ενσωματώνουν τη δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας στις αναπτυξιακές και κοινωνικές πολιτικές και να παρακολουθούν την εφαρμογή της, δ) η βελτίωση της παρεχόμενης από τα Κέντρα Κοινότητας εξυπηρέτησης στους πολίτες με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις, ε) η ενημέρωση - ευαισθητοποίηση στοχευμένων ομάδων που δύνανται να συμβάλλουν σημαντικά στην άρση της προκατάληψης και των εμποδίων σε βάρος της ομάδας στόχου. Ευελπιστούμε ο παρών Οδηγός να αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο για την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης στον τομέα της εργασίας, με τη βαθιά πεποίθηση ότι η ισότιμη πρόσβαση στην εργασία αποτελεί καταλύτη για ουσιαστική ένταξη στην κοινωνία.

Ιωάννης Βαρδακαστάνης
Πρόεδρος Ε.Σ.Α.μεΑ.

1. Εισαγωγή

Ο ανά χείρας οδηγός στοχεύει στην εμπέδωση της αρχής της μη διάκρισης λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία, καθώς και στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σχετικά με τις γενικές αρχές, τις πολιτικές και τα υφιστάμενα μέτρα για την προώθησή της. Ειδικότερα, ο Οδηγός αποσκοπεί στην: α) ενημέρωση/ευαισθητοποίηση επιχειρήσεων, εργοδοτικών φορέων, κοινωνικών συνεταιριστικών επιχειρήσεων, συλλόγων εργαζομένων γύρω από τις υποχρεώσεις τους απέναντι στα άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, και στην υπόδειξη τρόπων ένταξης της δικαιωματικής προσέγγισης της αναπηρίας στην πολιτική και δράση τους και β) ενημέρωση των ίδιων των ατόμων με αναπηρία, χρόνιες παθήσεις και των οικογενειών τους σχετικά με τα θετικά μέτρα δράσης προς όφελός τους στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας και τους τρόπους/φορείς με τους οποίους/μέσω των οποίων μπορούν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους.

2. Η έννοια της αναπηρίας και της χρόνιας πάθησης

Η «αναπηρία» αναφέρεται σε ένα ευρύ και ετερογενές φάσμα σωματικών, νοητικών ή ψυχικών καταστάσεων που συνεπάγονται μακροχρόνιους περιορισμούς ή δυσκολίες σε βασικές ανθρώπινες λειτουργίες ή/και δραστηριότητες. Μια αδρή και ευρέως διαδεδομένη ταξινόμηση των κατηγοριών της αναπηρίας είναι η εξής: α) κινητική αναπηρία (άτομα με τετραπληγία, παραπληγία, απουσία άνω ή κάτω άκρων κ.λπ.), β) αισθητηριακή αναπηρία (κωφοί/βαρήκοοι, τυφλοί ή άτομα με προβλήματα όρασης), γ) ψυχική αναπηρία (άτομα με διπολική διαταραχή, σχιζοφρένεια κ.ά.), δ) νοητική/γνωστική/αναπτυξιακή αναπηρία (π.χ. άτομα με αυτισμό), ε) βαριές και πολλαπλές αναπηρίες. Ωστόσο, οι σύγχρονες προσεγγίσεις για την αναπηρία απομακρύνονται από την αμιγώς ιατρική θεώρηση, επισημαίνοντας τον καταλυτικό ρόλο που διαδραματίζει η ίδια η κοινωνία στην κατασκευή της αναπηρίας μέσω εμποδίων και φραγμών που δυσχεραίνουν ή αποκλείουν την ισότιμη συμμετοχή ατόμων με λειτουργικούς περιορισμούς σε όλα τα πεδία της κοινωνικής ζωής. Η στροφή στο κοινωνικό μοντέλο κατοχυρώνεται και θεσμικά με τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες¹

¹ Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες κυρώθηκε από την Ελληνική Βουλή με τον ν.4074/2012. Η Σύμβαση είναι διαθέσιμη στο: <https://www.esamea.gr/legal-framework/symbasn-ohe>

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

(εφεξής Σύμβαση), η οποία ορίζει ότι: «Στα άτομα με αναπηρία συμπεριλαμβάνονται άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, νοητικές, πνευματικές ή αισθητηριακές βλάβες (“impairments”), οι οποίες σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια δύνανται να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους». Στη σύγχρονη διευρυμένη θεώρηση της αναπηρίας συγκαταλέγεται και η κατηγορία των χρόνιων παθήσεων που επίσης συνεπάγονται σε πολλές περιπτώσεις περιορισμούς ή δυσκολίες στην καθημερινή δραστηριότητα των ατόμων. Με τον όρο χρόνιες παθήσεις νοούνται οι παθήσεις που παρουσιάζουν τουλάχιστον ένα από τα παρακάτω χαρακτηριστικά: «διάρκεια επ’ άπειρον και μη υφιστάμενη αναγνωρισμένη θεραπεία, υποτροπή ή πιθανότητα υποτροπής, μονιμότητα, μακροχρόνια παρακο-λούθηση, ιατρικές επισκέψεις και διαγνωστικές εξετάσεις, ανάγκη για επανένταξη ή ειδική εκπαίδευση για να μπορέσει ο ασθενής να τις αντιμετωπίσει²».

² Συνήγορος του Πολίτη (2017), «Ο Σεβασμός κάνει τη διαφορά. Οδηγός ίσης μεταχείρισης. Εγχειρίδιο για τους δημόσιους υπαλλήλους», Αθήνα

3. Η δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας και το δικαίωμα στην εργασία

Στο μέχρι πρότινος κυρίαρχο ιατρικό μοντέλο, η αναπηρία ταυτιζόταν με την «ανικανότητα» και τα άτομα με αναπηρία αντιμετώπιζονταν κυρίως ως αποδέκτες πρόνοιας ή φιλανθρωπίας. Με την επίδραση της κοινωνικής προσέγγισης, εδραιώνεται η δικαιωματική προσέγγιση που αποκρυσταλλώνεται στη Σύμβαση και αναγνωρίζονται πλέον τα άτομα με αναπηρία ως υποκείμενα με πλήρη δικαιώματα και ελευθερίες, με ικανότητα αυτοπροσδιορισμού και πλήρους συμμετοχής σε όλες τις σφαίρες της κοινωνικής ζωής. *Η αναπηρία, γίνεται σήμερα κατανοητή ως μέρος της ανθρώπινης ποικιλομορφίας, και όχι ως ατομική παρέκκλιση/παθολογία.* Η αντιμετώπιση της αναπηρίας στο δικαιωματικό μοντέλο βασίζεται στην καταπολέμηση των διακρίσεων και την εφαρμογή στοχευμένων μέτρων σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της εργασίας που αποτελεί «κλειδί» για την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία.

Με το άρθρο 27 της Σύμβασης, αναγνωρίζεται ρητώς το αναφαίρετο δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, που συμπεριλαμβάνει το δικαίωμα να ζουν από εργασία που επιλέγουν ελεύθερα ή είναι αποδεκτή σε μια αγορά εργασίας και σε ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι ανοικτό, συμπεριληπτικό και προσβάσιμο. Σύμφωνα με το

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

ίδιο άρθρο: «Τα Συμβαλλόμενα Κράτη προστατεύουν και διασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, περιλαμβανομένων και εκείνων που αποκτούν μια αναπηρία κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα, και μέσω της νομοθεσίας, ώστε, μεταξύ άλλων: α. Να απαγορεύουν τις διακρίσεις βάσει της αναπηρίας, σχετικά με όλα τα θέματα που σχετίζονται με όλες τις μορφές απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και των όρων πρόσληψης, μίσθωσης και απασχόλησης, συνέχισης της απασχόλησης, εξέλιξης της σταδιοδρομίας και ασφαλών και υγιών συνθηκών εργασίας».

Το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία κατοχυρώνεται και στο ελληνικό Σύνταγμα

- Άρθρο 4: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις».
- Άρθρο 21: «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».
- Άρθρο 22: «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».

4. Οι υποχρεώσεις των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 61 του ν.4488/2017 κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου οφείλει 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. Ως εκ τούτου, οι εργοδότες υποχρεούνται να:

- ✓ απέχουν από πρακτικές, κριτήρια, συνήθειες και συμπεριφορές που συνεπάγονται *διακρίσεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία*,
- ✓ αφαιρούν υφιστάμενα εμπόδια κάθε είδους αφενός εφαρμόζοντας τις αρχές του *καθολικού σχεδιασμού* σε κάθε τομέα της αρμοδιότητάς τους ή της δραστηριοποίησής του, προκειμένου να διασφαλίζουν για τα άτομα με αναπηρία την προσβασιμότητα των υποδομών, των υπηρεσιών ή των αγαθών που προσφέρουν, αφετέρου να παρέχουν, όπου απαιτείται, «*εύλογες προσαρμογές*» υπό τη μορφή εξατομικευμένων και κατάλληλων τροποποιήσεων, ρυθμίσεων και ενδεδειγμένων μέτρων, χωρίς την επιβολή δυσανάλογου ή αδικαιολόγητου βάρους,

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

- ✓ προάγουν με θετικά μέτρα την ισότιμη συμμετοχή και άσκηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της αρμοδιότητας ή δραστηριότητάς τους.

Αντιμετωπίστε την τήρηση των προαναφερθεισών υποχρεώσεων ως ευκαιρία για:

- ενίσχυση της φήμης και του κύρους της επιχείρησης, καθώς η απασχόληση των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις επιβεβαιώνει εμπράκτως τη βούλησή σας για εφαρμογή πολιτικών που προωθούν την ισότητα και ποικιλομορφία στον εργασιακό χώρο.
- αύξηση της πελατείας της επιχείρησής σας, καθώς η απασχόληση ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις λειτουργεί ως «μαγνήτης» για την προσέλκυση πελατών με αναπηρία και συνακόλουθα φίλων και συγγενών τους.
- ενίσχυση της καινοτομίας, καθώς οι εργαζόμενοι με αναπηρία αφενός έχουν διαφορετικές εμπειρίες αφετέρου λόγω των πολλών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν καθημερινά έχουν μάθει να εφευρίσκουν τρόπους αντιμετώπισής τους αξιοποιώντας τη σύγχρονη τεχνολογία.

4.1 Τι σημαίνει διάκριση λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία;

Η διάκριση λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης αναφέρεται σε οποιαδήποτε αποκλεισμό ή περιορισμό βάσει της αναπηρίας ή της χρόνιας πάθησης, που έχει ως σκοπό ή επίπτωση να εμποδίσει ή να ακυρώσει την αναγνώριση, απόλαυση ή άσκηση, σε ίση βάση με τους άλλους, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό ή οποιοδήποτε άλλο τομέα. Σύμφωνα με τον ν.4443/2016, απαγορεύονται στον τομέα της απασχόλησης και εργασίας οι παρακάτω μορφές διάκρισης λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης:

- α) η «*άμεση διάκριση*», η οποία συντρέχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται για λόγους αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύχχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση,

Παράδειγμα: μια επιχείρηση/ένα σωματείο αρνείται να προσλάβει υποψηφίους με αναπηρία που διαθέτουν τα τυπικά προσόντα που αναφέρονται στην αγγελία λόγω της εμφανούς αναπηρίας τους.

- β) η «*έμμεση διάκριση*», η οποία συντρέχει όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με αναπηρία ή

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

χρόνια πάθηση σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα³,

Παράδειγμα: μια επιχείρηση/ένα σωματείο προκειμένου να αποκλείσει τυφλούς υποψηφίους που τυχόν επιθυμούν να εργαστούν σε αυτήν/αυτό ως διοικητικοί υπάλληλοι, θέτει ως βασικό κριτήριο πρόσληψης, παρόλο που δεν είναι απαραίτητο για την άσκηση των καθηκόντων τους στη συγκεκριμένη θέση, το δίπλωμα οδήγησης.

γ) η «*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,

Παράδειγμα: ο προϊστάμενος μιας επιχείρησης/ενός σωματείου μιλά με εξευτελιστικό τρόπο στον διοικητικό υπάλληλο-χρήστη αναπηρικού

³ Δεν υφίσταται «έμμεση διάκριση» εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και εάν τα μέτρα που λαμβάνονται είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας.

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

αμαξίδιου που απασχολείται στο τμήμα του, χαρακτηρίζοντάς τον «σακάτη» και «ανίκανο».

δ) η «εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης» σε βάρος εργαζόμενου με αναπηρία ή χρόνια πάθηση,

Παράδειγμα: ο πρόεδρος μιας επιχείρησης/ενός σωματείου ζητά από τον υπεύθυνο προσωπικού να συμπεριφερθεί με άσχημο τρόπο σε εργαζόμενη με σακχαρώδη διαβήτη προκειμένου να την εξαναγκάσει σε παραίτηση,

ε) η «διάκριση λόγω σχέσης», η οποία συντρέχει όταν κάποιος συμπεριφέρεται λιγότερο ευνοϊκά σε έναν εργαζόμενο λόγω της στενής του σχέσης με κάποιο/α άτομο/α με αναπηρία ή χρόνια πάθηση,

Παράδειγμα: ο διευθυντής προσωπικού μιας επιχείρησης/ενός σωματείου υποβαθμίζει έναν εργαζόμενο που είναι πατέρας παιδιού με αναπηρία επειδή θεωρεί ότι η σχέση επιδρά στην απόδοσή του.

στ) η «διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών», η οποία συντρέχει όταν ένα πρόσωπο γίνεται δέκτης λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης επειδή εικάζεται ότι έχει αναπηρία ή χρόνια πάθηση,

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

Παράδειγμα: Ο διευθυντής προσωπικού μιας επιχείρησης/ενός σωματίου ανακοινώνει σε έναν υπάλληλο ότι θα προχωρήσει άμεσα στην απόλυσή του επειδή θεωρεί ότι είναι οροθετικός.

ζ) η «άρνηση εύλογων προσαρμογών» στους εργαζόμενους με αναπηρία ή χρόνια πάθηση.

Παράδειγμα: ο διευθυντής προσωπικού μιας επιχείρησης/ενός σωματίου αρνείται να ικανοποιήσει το αίτημα ενός εργαζόμενου που απέκτησε κινητική αναπηρία μετά από ατύχημα να μετακινηθεί από τη θέση του κλητήρα σε διοικητική θέση.

Το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του νόμου αφορά:

- i) τους όρους πρόσβασης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και πρόσληψης, και τους όρους επαγγελματικής εξέλιξης, ii) την πρόσβαση σε όλα τα επίπεδα και τα είδη επαγγελματικής κατάρτισης, προσανατολισμού, απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας, iii) τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, ιδίως τις αποδοχές, τη λύση της σύμβασης εργασίας, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, την επανένταξη στην απασχόληση, iv) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση.

5. Αποσαφήνιση της έννοιας των εύλογων προσαρμογών

Η έννοια κλειδί για την άρση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ζωής και στην εργασία είναι η *προσβασιμότητα*, δηλαδή, εκείνο το χαρακτηριστικό του περιβάλλοντος (φυσικού, δομημένου ή ηλεκτρονικού), που διασφαλίζει την αυτόνομη, ασφαλή και άνετη προσέγγιση και χρήση του από όλους τους χρήστες/εργαζομένους χωρίς διακρίσεις φύλου, ηλικίας, αναπηρίας και λοιπών χαρακτηριστικών. Ωστόσο, η γενική προσβασιμότητα του εργασιακού περιβάλλοντος δεν καλύπτει πάντα τις εξατομικευμένες ανάγκες των εργαζομένων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση.

Για παράδειγμα, εάν το κτίριο μιας επιχείρησης είναι πλήρως προσβάσιμο σε πελάτες και εργαζόμενους με αναπηρία, αυτό δεν σημαίνει ότι ταυτόχρονα καλύπτεται η ανάγκη ενός τυφλού εργαζόμενου να χρησιμοποιήσει τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές που υπάρχουν στα γραφεία.

Η κάλυψη των εξατομικευμένων αναγκών επιβάλλει την παροχή *εύλογων προσαρμογών*, δηλαδή των κατάλληλων ρυθμίσεων, τροποποιήσεων ή μέτρων που απαιτούνται κατά περίπτωση, προκειμένου τα άτομα με αναπηρία να έχουν τη δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτήν την εργασία και να εξελίσσονται, καθώς και να έχουν τη

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση. Ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων μέτρων στο βαθμό που δεν επιφέρουν δυσανάλογο κόστος ή επιβάρυνση. Εάν μάλιστα το κράτος επιχορηγεί την εφαρμογή των εύλογων προσαρμογών, τότε το ζήτημα της δυσανάλογης επιβάρυνσης παύει να υφίσταται. Η άρνηση της παροχής των εύλογων προσαρμογών εκ μέρους του εργοδότη συνιστά διάκριση.

Οι εύλογες προσαρμογές στον εργασιακό χώρο μπορεί να αφορούν:

α) στην προσαρμογή των κτιριακών εγκαταστάσεων της επιχείρησης (π.χ. κατασκευή μιας ράμπας για χρήστη 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.) και ε) στην παροχή «μορφών ζωντανής βοήθειας και ενδιαμέσων», όπως είναι οι διερμηνείς νοηματικής γλώσσας, οι αναγνώστες και συνοδοί για τα τυφλά άτομα κ.ά.

6. Συστάσεις προς τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων με αναπηρία

Πρόσβαση στην εργασία

- ✓ Τα χαρακτηριστικά που εμπίπτουν στους απαγορευμένους λόγους διάκρισης δεν μπορούν να αποτελούν κριτήρια για την επιλογή, πρόσληψη, κατάρτιση, προαγωγή ή απόλυση εργαζομένων.
- ✓ Τα κριτήρια επιλογής προσωπικού οφείλουν να είναι αντικειμενικά και διαφανή και να μην θέτουν σε μειονεκτική θέση υποψήφιους με αναπηρία έναντι των υποψηφίων χωρίς αναπηρία.
- ✓ Οι αγγελίες θέσεων εργασίας, να μην περιλαμβάνουν εκφράσεις ή περιγραφές που αποκλείουν ή αποθαρρύνουν ένα άτομο με αναπηρία να εκδηλώσει ενδιαφέρον.

Καλές πρακτικές:

- ❖ Να δηλώνεται στις αγγελίες θέσεων η δέσμευση της επιχείρησης ή του οργανισμού στην παροχή ίσων ευκαιριών, ανεξαρτήτως των ατομικών χαρακτηριστικών των υποψηφίων (αναπηρία, φύλο, εθνικότητα κ.ά.).

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

❖ Η επιχείρηση να δημοσιεύει τις αγγελίες θέσεων εργασίας σε εναλλακτικές και προσβάσιμες μορφές και σε μέσα ενημέρωσης ή και κοινωνικής δικτύωσης που έχουν πρόσβαση και τα άτομα με αναπηρία.

- ✓ Οι συνεντεύξεις επιλογής προσωπικού να διενεργούνται μέσω αμερόληπτων ερωτήσεων και να μην περιλαμβάνουν θεματολογία σχετική με την ατομική κατάσταση και τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα των υποψηφίων (ερωτήσεις σχετικά με την κατάσταση υγείας των υποψηφίων απαγορεύονται εκτός εάν σχετίζονται άμεσα με την ικανότητα για εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων της θέσης).
- ✓ Για τα άτομα με γνωστή/εμφανή αναπηρία να παρέχονται οι αναγκαίες προσαρμογές σε όλα τα στάδια και τις διαδικασίες αξιολόγησης-επιλογής των υποψηφίων (π.χ. αντικατάσταση γραπτής δοκιμασίας με προφορική εξέταση σε τυφλό υποψήφιο).

Καλή πρακτική: Υιοθετήστε εξ' αρχής θετική στάση απέναντι στους υποψήφιους με εμφανή αναπηρία και διερευνήστε τις τυχόν ανάγκες τους για εύλογες προσαρμογές.

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

Όροι και συνθήκες εργασίας

- ✓ διασφαλίστε ισότιμους όρους εργασίας για τους εργαζομένους με αναπηρία αναφορικά με τις αμοιβές, τα ωράρια εργασίας, τις πρόσθετες απολαβές κ.λπ.
- ✓ διασφαλίστε επίσης την απρόσκοπτη εφαρμογή των ειδικών μέτρων και παροχών που προβλέπονται στον νόμο για τους εργαζομένους με αναπηρία ή και χρόνια πάθηση, όπως οι ειδικές άδειες για εργαζομένους με χρόνια νοσήματα ή φροντιστές ατόμων με χρόνια νοσήματα (εργαζόμενοι που πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος ή αιμοκάθαρση ή φροντίζουν συζυγούς ή τέκνα με ανάλογα νοσήματα κ.λπ.).
- ✓ βεβαιωθείτε ότι οι υποδομές/εγκαταστάσεις της επιχείρησης είναι προσβάσιμες και ασφαλείς για όλους τους εργαζομένους με αναπηρία.
- ✓ εξασφαλίστε την ανεμπόδιστη πρόσβαση των εργαζομένων με αναπηρία σε όλες τις διαδικασίες επικοινωνίας, ενημέρωσης, επιμόρφωσης και κατάρτισης του προσωπικού, με χρήση εναλλακτικών μορφών επικοινωνίας ή ζωντανής βοήθειας (π.χ. διερμηνείς νοηματικής γλώσσας), όπου είναι αναγκαίο ανάλογα με την μορφή της αναπηρίας.

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

Καλή πρακτική: Βασικό εργαλείο για την επίτευξη της προσβασιμότητας είναι ο καθολικός σχεδιασμός (“Universal Design”) ή «Καθολική Πρόσβαση» (“Universal Access”) ή «Σχεδιασμός για Όλους» (“Design for All”) που σημαίνει: τον σχεδιασμό προϊόντων, περιβαλλόντων, προγραμμάτων και υπηρεσιών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από όλους τους ανθρώπους, στη μεγαλύτερη δυνατή έκταση, χωρίς ανάγκη προσαρμογής ή εξειδικευμένου σχεδιασμού.

- ✓ Εξασφαλίστε προϋπολογισμό για την εφαρμογή εύλογων προσαρμογών, π.χ. μέσω των προγραμμάτων επιδότησης του ΟΑΕΔ.
- ✓ Προστατέψτε τους εργαζομένους με αναπηρία από προσβλητικές ή ταπεινωτικές συμπεριφορές τρίτων.
- ✓ Καλλιεργείστε επιχειρησιακή κουλτούρα φιλική στην ανθρώπινη ποικιλομορφία και την αναπηρία.

Καλές πρακτικές:

- ❖ Συνδέστε τις αξίες της επιχείρησής σας με τη δημιουργία μιας κοινωνίας που σέβεται τη διαφορετικότητα, δίχως διακρίσεις και αποκλεισμούς.
- ❖ Προχωρήστε στην εφαρμογή προγραμμάτων ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης του προσωπικού της επιχείρησής σε ζητήματα αναπηρίας/χρόνιας πάθησης και ίσης μεταχείρισης.

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

- ❖ Ενημερωθείτε από τις οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία, για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία καθώς και για τρόπους ευαισθητοποίησης των εργαζομένων.
- ❖ Σχεδιάστε και θέστε σε λειτουργία έναν εσωτερικό μηχανισμό υποβολής και διαχείρισης παραπόνων εκ μέρους των υπάλληλων για διακριτική μεταχείριση.
- ❖ Δημιουργήστε/συμμετέχετε σε δίκτυα επιχειρήσεων φιλικών στην αναπηρία.
- ❖ Ρωτήστε τους εργαζόμενους με αναπηρία αν αντιμετωπίζουν εμπόδια στο εργασιακό περιβάλλον και λάβετε μέτρα για την άρση τους.

7. Ο ρόλος των συνδικαλιστικών ενώσεων των εργαζομένων στην καταπολέμηση των εργασιακών διακρίσεων σε βάρος των ατόμων με αναπηρία

Ο ρόλος των εργατικών σωματείων στην προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας των ατόμων με αναπηρία πρέπει να βρίσκεται στον πυρήνα της αποστολής τους, ως εκπροσώπων όλων των εργαζομένων και των δικαιωμάτων τους. Η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών στην πρόσβαση στην εργασία και την επαγγελματική εξέλιξη, η μισθολογική ισότητα ανεξαρτήτως ατομικών χαρακτηριστικών, η δημιουργία προσβάσιμων και φιλικών εργασιακών περιβαλλόντων, αποτελούν συνθήκες που διασφαλίζουν την ισότιμη άσκηση του δικαιώματος στην εργασία όχι μόνο για τα άτομα με αναπηρία, αλλά και για τις ευρύτερες κοινωνικές κατηγορίες που είναι ευάλωτες στον εργασιακό αποκλεισμό (άτομα ηλικίας 45+, γυναίκες με ανήλικα τέκνα κ.ά.). Τα σωματεία και οι σύλλογοι εργαζομένων μπορούν να συμβάλλουν ενεργά στην καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος των ατόμων με αναπηρία μέσω παρεμβάσεων και δράσεων όπως:

- ✓ Ενσωμάτωση των αιτημάτων του αναπηρικού κινήματος στις διεκδικήσεις και δράσεις τους.

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

- ✓ Αξιολόγηση και παρακολούθηση της εργατικής νομοθεσίας υπό την οπτική της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων με αναπηρία.
- ✓ Ευαισθητοποίηση και ενημέρωση του κοινού, εργαζομένων και εργοδοτών για τα εργασιακά δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.
- ✓ Ενθάρρυνση και διασφάλιση της συμμετοχής των εργαζομένων με αναπηρία στα σωματεία, μέσω προσβάσιμων διαδικασιών και ενημερωτικού υλικού.
- ✓ Συνεργασία και δικτύωση με τις οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία.
- ✓ Προώθηση και γνωστοποίηση περιπτώσεων διακριτικής μεταχείρισης εργαζομένων με αναπηρία στον Συνήγορο του Πολίτη και στην Ε.Σ.Α.μεΑ.

8. Αντιμετώπιση διάκρισης από εργαζόμενους με αναπηρία, υποβολή παραπόνων και καταγγελία άνισης μεταχείρισης

Η διακριτική μεταχείριση επιφέρει έννομες συνέπειες εις βάρος των θυτών (ποινικές και διοικητικές κυρώσεις⁴), ενώ παρέχει το δικαίωμα στον θιγόμενο να ασκήσει αγωγή αποζημίωσης εναντίον του εργοδότη για προσβολή της προσωπικότητάς του. Βασικά σημεία του ισχύοντος πλαισίου υπέρ του καταγγέλλοντος είναι τα εξής: α) με τον ν.4344/2016 θεσμοθετείτε η «αντιστροφή του βάρους απόδειξης» βάσει της οποίας αυτός που οφείλει να αποδείξει την αθωότητά του είναι ο θύτης και όχι το αντίθετο, δηλαδή το θύμα να αποδείξει τον ισχυρισμό του και β) δίνεται η δυνατότητα στα νομικά πρόσωπα που έχουν ως σκοπό να διασφαλίσουν την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω αναπηρίας, όπως και στους φορείς εκπροσώπησης

⁴ Ποινικές κυρώσεις (άρθρο 11, ν.4443/2016): Η παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων αποτελεί αυτεπαγγέλτως διωκόμενο αδίκημα και τιμωρείται με φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) έτη και με χρηματική ποινή από χίλια (1.000) έως πέντε χιλιάδες (5.000) ευρώ. Διοικητικές κυρώσεις: Η παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, για την οποία επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας διοικητικές κυρώσεις (π.χ. πρόστιμο κ.ά.).

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

των ατόμων με αναπηρία, να μπορούν να αντιπροσωπεύουν το βλαπτόμενο ενώπιον των δικαστηρίων και ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής αρχής ή οργάνου.

Εάν είστε θύμα άνισης μεταχείρισης:

- ✓ Συλλέξτε, με κάθε νόμιμο τρόπο, γραπτά στοιχεία που αποδεικνύουν ότι έχετε υποστεί διακριτική μεταχείριση και κρατήστε αρχείο με όλα τα γεγονότα καθώς και τις δικές σας ενέργειες, προφορικές ή γραπτές (π.χ. επιστολή προς τη διεύθυνση προσωπικού κ.λπ.).
- ✓ Ζητήστε ενημέρωση από το Παράρτημα της Ε.Σ.Α.μεΑ. στη Δυτική Ελλάδα (Ακτή Δυμαίων 5, 226 22 Πάτρα, Τηλ.: +30 2610 362127, Fax: +30 2610 362127, E-mail: esaea1@otenet.gr) ή από την υπηρεσία της «Διεκδικούμε μαζί» της Ε.Σ.Α.μεΑ. καθημερινά από τις 8.00 έως τις 16.00 (Τηλ: 210 9949837, Fax: 210 5238967, E-mail: esaea@otenet.gr, ή μέσω της συμπλήρωσης και αποστολής ηλεκτρονικής φόρμας⁵).
- ✓ Στείλτε την αναφορά σας στον Συνήγορο του Πολίτη. Αναφορικά με τη μορφή και το περιεχόμενο της αναφοράς σας, συμβουλευτείτε την ιστοσελίδα του Συνηγόρου⁶.

⁵ www.esamea.gr/contact/contact-us

⁶ www.synigoros.gr/?i=stp.el.submissionrequirements

9. Θετικές ρυθμίσεις για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία

Ποσόστωση στις προσλήψεις

Νόμος 2643/1998 - Ο.Α.Ε.Δ

Σύμφωνα με τον ν.2643/1998, οι φορείς του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρίες, που απασχολούν προσωπικό άνω των 50 ατόμων, οφείλουν να προσλαμβάνουν υποχρεωτικά ποσοστό ατόμων με αναπηρία από 50% και άνω (άμεση προστασία) ή άτομα που έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας από 67% και άνω (έμμεση προστασία).

Νόμος 4440/2016 - Α.Σ.Ε.Π

Ο ν.4440/2016 (άρθρο 25) προώθησε περαιτέρω την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στον δημόσιο τομέα. Σύμφωνα μ' αυτόν: i) το 10% των προκηρυσσόμενων θέσεων τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, κατά περιφερειακή ενότητα, φορέα και κλάδο ή ειδικότητα, καλύπτονται από άτομα με αναπηρία τουλάχιστον 50%, ii) το 5% των προκηρυσσόμενων θέσεων, καλύπτονται από όσους έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο, καθώς και από τέκνα ατόμων με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω (στην περίπτωση των ατόμων με νοητική στέρση

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

ή αυτισμό, για την παροχή της προστασίας απαιτείται κατ'εξαίρεση ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%), iii) στην περίπτωση των θέσεων ορισμένου χρόνου, η συνολική βαθμολογία κατά τη συμμετοχή σε διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου βάσει προκηρύξεων προσαυξάνεται: i) για τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον (το ποσοστό αναπηρίας πολλαπλασιάζεται με τον συντελεστή 3), ii) για τους συγγενείς ατόμων με αναπηρία (το ποσοστό αναπηρίας αντίστοιχα πολλαπλασιάζεται με τον συντελεστή 2). Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 25 του ν.4440/2016, οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού και οι φορείς του δημοσίου υποχρεούνται να προσλαμβάνουν: α) στο ογδόντα τοις (80%) των κενών θέσεων τηλεφωνητών και υπαλλήλων παροχής πληροφοριών, τυφλούς πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών που υπάγονται σε δημόσια αρχή, β) έναν δικηγόρο με αναπηρία, με ποσοστό αναπηρίας πενήντα 50% και άνω, εφόσον απασχολούν περισσότερους από πέντε (5) δικηγόρους.

Διευκολύνσεις για τη συμμετοχή στα προγράμματα απασχόλησης και επιχειρηματικότητας





- Τα άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις που συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης, ενίσχυσης της απασχόλησης και λαμβάνουν επίδομα πρόνοιας ή

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

επιδόματα επανένταξης ή οποιασδήποτε μορφής νοσήλιο ή παροχή, δεν χάνουν αυτές τις παροχές και συνεχίζουν να τις εισπράττουν ταυτόχρονα και αθροιστικά με την αποζημίωση από τη συμμετοχή τους στα προγράμματα αυτά (ν.4331/2015, άρθρο 13).

- Οι γενικές και ειδικές διατάξεις που προβλέπουν διακοπή ή περικοπή της σύνταξης αναπηρίας ή της σύνταξης λόγω θανάτου και των προνοιακών ή άλλων επιδομάτων όταν ο δικαιούχος αναλαμβάνει εργασία ή αυτοαπασχολείται, δεν έχουν εφαρμογή στους δικαιούχους με ψυχική ή νοητική αναπηρία με ποσοστό 50% και άνω, εφόσον η ανάληψη μισθωτής απασχόλησης ή η αυτοαπασχόληση ενδείκνυται για λόγους ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξης και η κρίση αυτή πιστοποιείται με γνωμάτευση μονάδας ψυχικής υγείας (ν. 4488/2017, άρθρο 23).
- Στις προσκλήσεις των δράσεων «Πρώτησης της απασχόλησης μέσω Προγραμμάτων Κοινωνικού Χαρακτήρα» που υλοποιεί ο Ο.Α.Ε.Δ. προμοδοτείται η συμμετοχή των: α) ατόμων με ποσοστό αναπηρίας από 50% και άνω και β) γονέων προστατευόμενων (ανήλικων και ενήλικων) τέκνων με ποσοστό αναπηρίας από 67% και άνω με δεκαπέντε (15) και δέκα (10) μόρια αντίστοιχα.

Οδηγός μη διάκρισης λόγω αναπηρίας και χρόνιας πάθησης στην απασχόληση και την εργασία

-  Επισκεφθείτε την ιστοσελίδα της Ε.Σ.Α.μεΑ.
www.esamea.gr
-  Η σελίδα της Ε.Σ.Α.μεΑ. στο Facebook
<https://el-gr.facebook.com/ESAMEAgr>
-  Ακολουθείστε την Ε.Σ.Α.μεΑ. στο Twitter
<https://twitter.com/ESAMEAgr>
-  Βρείτε το κανάλι της Ε.Σ.Α.μεΑ. στο YouTube
<https://www.esamea.gr/multimedia/youtube>

Έδρα της Ε.Σ.Α.μεΑ. στην Αθήνα

Ελ. Βενιζέλου 236, 16341, Ηλιούπολη

Τηλέφωνο.: +30 210 9949837

Τηλεομοιοτυπία: +30 210 5238967

Ηλεκτρονική διεύθυνση: esaea@otenet.gr

Ιστοσελίδα: www.esamea.gr

Facebook: <https://www.facebook.com/ESAMEAgr>

Twitter: <https://twitter.com/ESAMEAgr>

YouTube: ESAMEAGr

Γραφείο της Ε.Σ.Α.μεΑ. στη Δυτική Ελλάδα

Ακτή Δυμαίων 5, 26 222 Πάτρα

Τηλέφωνο: +30 2610 362127

Τηλεομοιοτυπία: +30 2610 362127

Ηλεκτρονική διεύθυνση: esaea1@otenet.gr



ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
Ε.Π. Δυτική Ελλάδα 2014-2020

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

