



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

# **Εγχειρίδιο**

## **σε θέματα διάκρισης και εύλογων προσαρμογών για εργαζόμενους με αναπηρία**



Η παρούσα έκδοση υποστηρίχθηκε και χρηματοδοτήθηκε από το  
«Κοινοτικό Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Αλληλεγγύη - PROGRESS (2007 - 2013)»

«Οι πληροφορίες που περιέχονται στην παρούσα έκδοση δεν αντανakλούν κατά ανάγκη  
τις θέσεις ή τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής»



Αθήνα, Δεκέμβριος 2012





## **ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ**

Το «Εγχειρίδιο σε θέματα διάκρισης και εύλογων προσαρμογών για εργαζόμενους με αναπηρία» εκπονήθηκε από την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.) στο πλαίσιο της Υπο-δράσης «Εκπαίδευση των Στελεχών του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) σε θέματα διάκρισης και εύλογων προσαρμογών για εργαζόμενους με αναπηρία» της Δράσης «Καταπολέμηση των Διακρίσεων στην Αγορά Εργασίας».

Η Δράση υλοποιείται από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (Ε.Κ.Κ.Ε.) σε συνεργασία με τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) και την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.) στο πλαίσιο του «Κοινοτικού Προγράμματος για την Απασχόληση & την Κοινωνική Αλληλεγγύη - PROGRESS 2007 - 2013».

Τη διαχείριση του Κοινοτικού Προγράμματος έχει αναλάβει η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων & Ίσων Ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

### **Για περισσότερες πληροφορίες:**

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=el>

Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία - Ε.Σ.Α. με Α.  
Διεύθυνση: Ελευθερίου Βενιζέλου 236, 163 41 Ηλιούπολη Αττικής  
Τηλέφωνο επικοινωνίας: 210 9949837  
Τηλεομοιοτυπία (φαξ): 210 5238967  
Ιστοσελίδα: [www.esaea.gr](http://www.esaea.gr)

**Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ευθύνεται για τη χρήση  
με οποιοδήποτε τρόπο των πληροφοριών που περιέχονται στην παρούσα έκδοση**

## Εισαγωγή

---

Σκοπός του παρόντος εγχειριδίου είναι η εκπαίδευση των Στελεχών του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας σε ζητήματα διάκρισης και εύλογων προσαρμογών ώστε να είναι σε θέση να εφαρμόσουν τις διατάξεις του ν. 3996/2011 «*Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις*» που αφορούν στους εργαζόμενους με αναπηρία.

Μέσω του εγχειριδίου επιχειρείται παρέμβαση σε τρία επίπεδα: α) σε επίπεδο γνώσεων, β) σε επίπεδο δεξιοτήτων και γ) σε επίπεδο στάσεων.

Όσον αφορά στο **πρώτο επίπεδο**, παρουσιάζονται αφενός το θεσμικό πλαίσιο που αφορά στην αρχή της ίσης μεταχείρισης από τη σκοπιά της αναπηρίας, μέσω της παράθεσης παραδειγμάτων και της διασαφήνισης βασικών εννοιών (π.χ. άμεση και έμμεση διάκριση, εύλογες προσαρμογές, προσβασιμότητα κ.λπ.), αφετέρου τα εμπόδια και οι δυσκολίες με τα οποία οι εργαζόμενοι με αναπηρία έρχονται αντιμέτωποι, προκειμένου τα στελέχη του Σ.ΕΠ.Ε. να διαχειρίζονται πιο αποτελεσματικά καταστάσεις άνισης μεταχείρισης εργαζομένων με αναπηρία.

Όσον αφορά στο **δεύτερο επίπεδο**, εξειδικεύονται οι απαιτήσεις προσβασιμότητας και εύλογων προσαρμογών ανά κατηγορία αναπηρίας, ώστε τα στελέχη του Σ.ΕΠ.Ε. να είναι πιο αποτελεσματικά τόσο στον εντοπισμό των εμποδίων όσο και στην υποβολή προτάσεων για την άρση τους. Υπό αυτή την οπτική έχει συνταχθεί ένα ερωτηματολόγιο που τα στελέχη του Σ.ΕΠ.Ε. μπορούν να αξιοποιήσουν είτε ως φορείς επίβλεψης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στους εργαζόμενους με αναπηρία και εντοπισμού και δίωξης των παραβατών της είτε ως φορείς παροχής συμβουλών σε εργαζόμενους με αναπηρία και σε εργοδότες.

Όσον αφορά στο **τρίτο επίπεδο**, παρουσιάζεται η μετάβαση από το ιατρικό στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας σε επίπεδο εφαρμοσμένης πολιτικής και νομοθεσίας, σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, ώστε τα στελέχη του Σ.ΕΠ.Ε να υιοθετήσουν τη δικαιωματική προσέγγιση επίλυσης των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με αναπηρία.

Επιπρόσθετα, το ερωτηματολόγιο που περιλαμβάνεται στο παρόν εγχειρίδιο θα μπορούσε:

- ▶ να αξιοποιηθεί από τον Συνήγορο του Πολίτη, σε περιπτώσεις καταγγελιών ατόμων με αναπηρία που εργάζονται σε υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα, όταν αυτές αφορούν σε προβλήματα προσβασιμότητας και μη εφαρμογής εύλογων προσαρμογών.
- ▶ να χρησιμοποιηθεί από τους ίδιους τους εργαζόμενους με αναπηρία, σε περίπτωση που επιθυμούν να υποστηρίξουν αιτήματα που αφορούν στην προσαρμογή των θέσεων εργασίας στις δικές τους ανάγκες.

# Περιεχόμενα

---

Εισαγωγή . . . . .	3
1. Ο θεσμικός ρόλος του Σ.ΕΠ.Ε. στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης για τους εργαζόμενους με αναπηρία . . . . .	5
2. Από το ιατρικό στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας: η αρχή της ίσης μεταχείρισης . . . . .	8
3. Η νομοθεσία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία . . . . .	10
3.1 Η Οδηγία 2000/78 . . . . .	10
3.2 Ο ν.3304/2005 . . . . .	11
3.3 Η Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία . . . . .	18
4. Αποσαφήνιση εννοιών . . . . .	21
5. Εμπόδια, απαιτήσεις προσβασιμότητας . . . . .	28
5.1 Εμπόδια ανά κατηγορία αναπηρίας. . . . .	29
5.2 Απαιτήσεις προσβασιμότητας . . . . .	30
5.2.1 Απαιτήσεις προσβασιμότητας ατόμων με κινητικές αναπηρίες . . . . .	30
5.2.2 Απαιτήσεις προσβασιμότητας ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες . . . . .	31
6. Ερωτηματολόγιο ελέγχου εύλογων προσαρμογών ανά κατηγορία αναπηρίας. . . . .	33

---

## 1. Ο θεσμικός ρόλος του Σ.ΕΠ.Ε. στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης για τους εργαζόμενους με αναπηρία

Το 1996 τα στελέχη του Σ.ΕΠ.Ε. κλήθηκαν να εφαρμόσουν το Π.Δ. 16/1996 (Αρ. ΦΕΚ 10 Α'/16.01.1996) «Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας σε συμμόρφωση με την Οδηγία 89/654/ΕΟΚ», το οποίο επέβαλε τη λήψη μέτρων στους εργασιακούς χώρους για την ικανοποίηση των αναγκών των εργαζόμενων με αναπηρία και τη διευκόλυνση της πρόσβασής τους στην απασχόληση και την εργασία.

Στο Παράρτημα Ι του άρθρου 10 του Π.Δ. προβλέπονται οι εξής ελάχιστες προδιαγραφές για τους εργαζόμενους με αναπηρία στους χώρους εργασίας που χρησιμοποιούνται για πρώτη φορά ή υφίστανται μεταβολές, επεκτάσεις ή και μετατροπές μετά τις 31.12.1994:

### «22. Εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες

22.1. Ο σχεδιασμός των κτιρίων πρέπει να γίνεται έτσι ώστε οι εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες να κινούνται και να εργάζονται ανεμπόδιστα.

22.2. Οι χώροι εργασίας πρέπει να είναι διαρρυθμισμένοι έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη, κατά περίπτωση, οι ιδιαιτερότητες των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες. Ιδιαίτερη μέριμνα θα πρέπει να δοθεί στο σωστό σχεδιασμό σύμφωνα με τις οδηγίες του ΥΠΕΧΩΔΕ (Γραφείο μελετών για άτομα με ειδικές ανάγκες). Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται, ιδίως, για τις θύρες, τους διαδρόμους επικοινωνίας, τα κλιμακοστάσια, τα σημεία τοποθέτησης των διακοπών τεχνητού φωτισμού και του εξοπλισμού έκτακτης ανάγκης, τα λουτρά (ντους), τους νιπτήρες, τα αποχωρητήρια, την επίπλωση, τις εγκαταστάσεις, τον τεχνικό εξοπλισμό και τις θέσεις εργασίας που χρησιμοποιούνται ή καταλαμβάνονται από εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες».

Επιπρόσθετα, στο Παράρτημα ΙΙ του ιδίου άρθρου, προβλέπονται οι εξής ελάχιστες προδιαγραφές για τους εργαζόμενους με αναπηρία στους χώρους εργασίας που είχαν ήδη χρησιμοποιηθεί πριν την 01.01.1995:

### «21. Εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες

Οι χώροι εργασίας πρέπει να είναι διαρρυθμισμένοι έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη, κατά περίπτωση, οι ιδιαιτερότητες των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες. Ιδιαίτερη μέριμνα θα πρέπει να δοθεί στο σωστό σχεδιασμό σύμφωνα με τις οδηγίες του ΥΠΕΧΩΔΕ (Γραφείο μελετών για άτομα με ειδικές ανάγκες).

Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται, ιδίως, για τις θύρες, τους διαδρόμους επικοινωνίας, τα κλιμακοστάσια, τα σημεία τοποθέτησης των διακοπών τεχνητού φωτισμού και του εξοπλισμού έκτακτης ανάγκης, τα λουτρά (ντους), τους νιπτήρες, τα αποχωρητήρια, την επίπλωση, τις εγκαταστάσεις, τον τεχνικό εξοπλισμό και τις θέσεις εργασίας που χρησιμοποιούνται ή καταλαμβάνονται από εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες».

Σύμφωνα με το εδάφιο β της παρ. 1 του άρθρου 7 του ν.2639/1998 (Αρ. ΦΕΚ 205 Α'/02.09.1998), το Σ.ΕΠ.Ε. είναι αρμόδιο:

«β) Να προβαίνει σε κάθε είδους αναγκαία εξέταση, έλεγχο ή έρευνα αναφορικά με τη διαπίστωση της τήρησης και εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, της σχετικής με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας ιδίως τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζόμενων, τους ειδικούς όρους και συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων (όπως νέοι, γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, άτομα με ειδικές ανάγκες), καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων».

---

Η απουσία ελέγχων και κυρώσεων είχε ως αποτέλεσμα οι υπηρεσίες στις οποίες εργάζονταν άτομα με αναπηρία (π.χ. τράπεζες, δημόσιες υπηρεσίες κ.λπ.) να μην διαθέτουν καν προσβάσιμους χώρους υγιεινής.

Με τον ν. 3304/2005 (ΦΕΚ 16 Α'/27.01.2005) «*Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού*», το Σ.ΕΠ.Ε συμπεριλήφθηκε στους φορείς προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Ως τέτοιος φορέας δέχεται καταγγελίες θυμάτων διάκρισης σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας από φυσικά ή νομικά πρόσωπα, πέραν των δημοσίων υπηρεσιών, δημοσίων οργανισμών και επιχειρήσεων του δημοσίου τομέα. Ο ρόλος του Σ.ΕΠ.Ε. στο πλαίσιο του ν.3304/2005 είναι κατεξοχήν ελεγκτικός. Ελέγχει και αποφαινεται περί της βασιμότητας ή μη κάποιας καταγγελίας για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, δίχως όμως αυτό να σημαίνει ότι δεν μπορεί να επιβάλει και κυρώσεις.

Παρά τα θετικά του στοιχεία του ν.3304/2005, τα αποτελέσματα από τη μέχρι σήμερα εφαρμογή του δεν είναι ιδιαίτερα ικανοποιητικά εφόσον οι καταγγελίες που φτάνουν στους φορείς προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, μεταξύ των οποίων είναι και το Σ.ΕΠ.Ε., είναι ελάχιστες. Αυτό άλλωστε διαπιστώνεται και από σχετικές εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη.

Το εθνικό αναπηρικό κίνημα για αρκετά χρόνια επέμενε στη μέγιστη δυνατή αξιοποίηση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) για τη διασφάλιση της εφαρμογής των εύλογων προσαρμογών του εργασιακού χώρου που υπαγορεύονται από το άρθρο 10 του ν.3304/2005 «*Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού*».

Κατά τη διαβούλευση του ν.3996/2011 «*Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις*» (Αρ. ΦΕΚ 170 Α'/05.08.2011), η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία υπέβαλε τις προτάσεις της, αρκετές εκ των οποίων συμπεριλήφθηκαν στον νόμο. Έτσι ενσωματώθηκαν ειδικές διατάξεις για τους εργαζόμενους με αναπηρία, ενισχύοντας ακόμη περισσότερο τον ρόλο του Σ.ΕΠ.Ε. αναφορικά με την επίβλεψη της τήρησης και εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης και τη διασφάλιση της εφαρμογής εύλογων προσαρμογών από τους εργοδότες.

Πιο συγκεκριμένα, οι αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε. αναφορικά με τους εργαζόμενους με αναπηρία είναι οι εξής:

- ▶ η επίβλεψη της τήρησης και εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας της σχετικής ιδίως με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τους ειδικούς όρους και συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων (όπως ανήλικοι, νέοι, γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, άτομα με αναπηρία), καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων (άρθρο 2, παρ. 2, εδάφιο αα),
- ▶ η επίβλεψη της τήρησης και εφαρμογής της νομοθεσίας για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας (άρθρο 2, παρ. 2, εδάφιο εε) (αφορά στην εφαρμογή του ν.3304/2005),

- 
- ▶ η έρευνα, ανακάλυψη, εντοπισμός και δίωξη των παραβατών των προαναφερθέντων (άρθρο 2, παρ. 2, εδάφιο β),
  - ▶ ο έλεγχος της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, λαμβάνοντας υπόψη και τις περιπτώσεις πολλαπλής διάκρισης σύμφωνα με όσα ειδικότερα προβλέπονται στο άρθρο 19 του ν. 3304/2005 άρθρο 2, παρ. 2, εδάφιο η).
  - ▶ ο έλεγχος, κατ' εφαρμογή του άρθρου 10 του ν. 3304/2005, της τήρησης της ίσης μεταχείρισης έναντι των ατόμων με αναπηρία, στα οποία περιλαμβάνονται και οι οροθετικοί, η παροχή συμβουλών προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους σχετικά με τους όρους της ίσης μεταχείρισης και η διασφάλιση ότι οι εργοδότες προχωρούν σε όλες τις εύλογες προσαρμογές με τη λήψη όλων των ενδεδειγμένων, κατά περίπτωση, μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστεί ιδίως η πρόσβαση και η παραμονή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, καθώς και η συμμετοχή τους στην επαγγελματική κατάρτιση (άρθρο 2, παρ. 2, εδάφιο η).

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τον ίδιο νόμο:

- ▶ το Σ.ΕΠ.Ε. μπορεί να παρεμβαίνει συμφιλιωτικά, μετά την υποβολή σχετικού αιτήματος και εφόσον προηγηθεί έλεγχος, για την επίλυση συλλογικών και ατομικών εργατικών διαφορών, οι οποίες μπορούν, μεταξύ άλλων, να αφορούν στην απασχόληση ειδικών κατηγοριών μισθωτών και στην αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης (άρθρο 3, παρ 2). Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορεί για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας από το Μητρώο Διερμηνέων Νοηματικής Γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος (άρθρο 3, παρ.12).
- ▶ στην Κεντρική Υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. συστήνεται «Αυτοτελές Γραφείο για τον Έλεγχο της Τήρησης της νομοθεσίας για τα Άτομα με Αναπηρία» καθώς και Αυτοτελές Γραφείο Ενημέρωσης, Υποδοχής, Αξιολόγησης και Διαχείρισης Καταγγελιών, υπαγόμενο απευθείας στον Ειδικό Γραμματέα Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας, το οποίο συντονίζει Ειδικός Επιθεωρητής του Σ.ΕΠ.Ε.

Οι διατάξεις του ν.3996/2011 μπορούν να χρησιμοποιηθούν συνδυαστικά με το άρθρο 10 του ν. 3304/2005 για τις εύλογες προσαρμογές και με τις ελάχιστες προδιαγραφές για την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας των εργαζομένων με αναπηρία του Π.Δ. 16/1996.

---

## 2. Από το ιατρικό στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας: η αρχή της ίσης μεταχείρισης

Μέχρι το 1996 η προσέγγιση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την αναπηρία βασίζονταν στο ιατρικό μοντέλο. Το ενδιαφέρον της για τα άτομα με αναπηρία εξαντλούνταν στους τομείς της επιδοματικής πολιτικής, της αποκατάστασης και της επαγγελματικής κατάρτισης, δίνοντας δηλαδή έμφαση στην προσαρμογή των ατόμων με αναπηρία στις επικρατούσες νόρμες (κοινωνική ενσωμάτωση) και όχι στην προσαρμογή της κοινωνίας στις ανάγκες τους (κοινωνική ένταξη).

### ► Το Ιατρικό Μοντέλο της Αναπηρίας (“Medical Model”)

Στο ιατρικό μοντέλο η αναπηρία ορίζεται ως η σωματική, νοητική, αισθητηριακή ή ψυχολογική «απόκλιση» από αυτό που θεωρείται «φυσιολογικό». Πρόκειται για «δυσλειτουργία» που οφείλεται σε ασθένεια, ατύχημα ή άλλους ιατρικούς λόγους. Η προσέγγιση αυτή τοποθετεί τα προβλήματα που συνοδεύουν την αναπηρία στο ίδιο το άτομο, διότι υποστηρίζει ότι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην καθημερινή ζωή τους είναι φυσικό επακόλουθο των δικών τους λειτουργικών περιορισμών, αγνοώντας παντελώς την αλληλεπίδραση που υπάρχει ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον. Βάσει αυτού του μοντέλου, η διαχείριση της αναπηρίας στοχεύει στην αποκατάσταση των λειτουργικών περιορισμών μέσω ιατρικών παρεμβάσεων. Στην περίπτωση που η αποκατάσταση δεν είναι εφικτή ή στην περίπτωση που τα άτομα με αναπηρία δεν μπορούν να προσαρμοστούν στις επικρατούσες νόρμες, η κοινωνική απομόνωση είναι αναπόφευκτη (π.χ. ιδρυματοποίηση). Σε αυτές τις περιπτώσεις προτείνεται ως λύση κυρίως η φιλανθρωπία.

Τον Δεκέμβριο του 1993, η Γενική Συνέλευση του Ο.Η.Ε. εγκρίνει τους «Πρότυπους Κανόνες για την Εξίσωση των Ευκαιριών των Ατόμων με Αναπηρία» (Απόφαση 48/96). Για πρώτη φορά συστηματοποιούνται τα μέτρα στα οποία τα κράτη προτρέπονται και όχι υποχρεώνονται να εφαρμόσουν - εφόσον οι Κανόνες δεν είναι νομικά δεσμευτικοί - προκειμένου μέσω της άρσης συγκεκριμένων εμποδίων (κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας) να προωθήσουν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση (Κανόνας 7).

Τον Ιούλιο του 1996, η Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Κοινότητας υιοθετεί μια «Ανακοίνωση για την Ισότητα των Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρία» εμπνευσμένη από τους «Πρότυπους Κανόνες για την εξίσωση των Ευκαιριών των Ατόμων με Αναπηρία», η οποία αποτελεί την πρώτη ολοκληρωμένη στρατηγική της Κοινότητας για την αναπηρία στη βάση του κοινωνικού μοντέλου της αναπηρίας.

### ► Το Κοινωνικό Μοντέλο της Αναπηρίας (“Social Model”)

Στο κοινωνικό μοντέλο η αναπηρία δεν αντιμετωπίζεται ως ένα ιατρικό πρόβλημα, αλλά ως πρόβλημα που δημιουργεί η ίδια η κοινωνία. Το γεγονός ότι ένας χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου δεν μπορεί να μετακινηθεί μέσα στην πόλη του, δεν θεωρείται ως φυσικό επακόλουθο αυτής καθ’ αυτής της αναπηρίας του, αλλά ως αποτέλεσμα της μη λήψης μέτρων που να καθιστούν το δομημένο περιβάλλον προσβάσιμο σε αυτόν. Η προσέγγιση αυτή υποστηρίζει ότι τα προβλήματα που συνοδεύουν την αναπηρία είναι συνέπεια της αδυναμίας της κοινωνίας να λάβει υπόψη της τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία και όχι των λειτουργικών περιορισμών που αυτή δημιουργεί, δίνοντας παράλληλα έμφαση στη «διαφορά», στις «εύλογες προσαρμογές», στην «προσβασιμότητα», στον «καθολικό σχεδιασμό» («Design



---

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

Τον Δεκέμβριο του 1996, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας εγκρίνει «Ψήφισμα για την Ισότητα των Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρία», επαναεπιβεβαιώνοντας τη δέσμευσή του στις βασικές αρχές και αξίες των Προτύπων Κανόνων του Ο.Η.Ε, αναγνωρίζοντας ότι η προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία αποτελεί «κλειδί» για την κοινωνική τους ένταξη. Αν και τα κείμενα αυτά δεν ήταν νομικά δεσμευτικά, ωστόσο έθεσαν ένα νέο πλαίσιο μέσα στο οποίο οι φορείς της Κοινότητας μπορούσαν να ανταποκριθούν προς όφελος των ατόμων με αναπηρία.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ (2 Οκτωβρίου 1997) συνιστά την πιο ριζοσπαστική αλλαγή στον μέχρι τότε τρόπο αντιμετώπισης των ζητημάτων των ατόμων με αναπηρία από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Με τη Συνθήκη αναγνωρίστηκε το γεγονός ότι τα άτομα με αναπηρία υφίστανται διάκριση εξαιτίας αυτής καθ' αυτής της αναπηρίας τους (άρθρο 13) καθώς και ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση οφείλει να αναλάβει δράση για την αντιμετώπισή της («22. Δήλωση σχετικά με τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες»). Η Συνθήκη έδωσε τη δυνατότητα στα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης να θεσπίσουν νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων που υφίσταται τα άτομα με αναπηρία σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής (κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας), συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.

Έτσι ψηφίστηκε η Οδηγία 2000/78/Εκ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 «για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία», η οποία ενσωματώθηκε στην εθνική μας νομοθεσία με τον ν. 3304/2005 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» (Αρ. ΦΕΚ 16 Α'/27.01.2005).

Το δικαιωματικό μοντέλο της αναπηρίας καθιερώθηκε με τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του Ο.Η.Ε. (εφεξής η Σύμβαση), την οποία η Ευρωπαϊκή Ένωση επικύρωσε στις 26 Νοεμβρίου 2009 και η χώρα μας τον Απρίλιο του 2012 (ν.4074/2012 - ΦΕΚ 88 Α'/11.04.2012).

#### ► Το Δικαιωματικό Μοντέλο της Αναπηρίας

Σύμφωνα με το μοντέλο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων - το οποίο ουσιαστικά συνιστά προέκταση του κοινωνικού μοντέλου της αναπηρίας - τα άτομα με αναπηρία δεν είναι αντικείμενα οίκτου και φιλανθρωπίας, αλλά υποκείμενα, άξια σεβασμού και ίσης μεταχείρισης, όπως όλοι οι υπόλοιποι πολίτες. Επίσης η αναπηρία δεν είναι ζήτημα πρόνοιας, αλλά ζήτημα διασφάλισης θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμά-

---

των και ελευθεριών και ως τέτοιο είναι πρωτίστως ζήτημα πολιτικό. Η διαχείριση της αναπηρίας στο δικαιωματικό μοντέλο απαιτεί τη θέσπιση νομοθεσίας καταπολέμησης των διακρίσεων και την εφαρμογή στοχευμένων μέτρων (θεσμικών και άλλων) σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.

Μέσω της Σύμβασης για πρώτη φορά αναγνωρίζεται το ανθρώπινο δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην ελεύθερη επιλογή, συμπεριλαμβανομένης και της ελεύθερης επιλογής στο επάγγελμα (άρθρο 27). Για να μπορέσουν όμως τα άτομα με αναπηρία επί ίσοις όροις, όπως κάθε άλλος πολίτης, να ασκήσουν απρόσκοπτα το δικαίωμα της επιλογής, η Σύμβαση επιβάλλει στα Συμβαλλόμενα Κράτη τη λήψη μέτρων για την άρση όλων των εμποδίων (θεσμικών, φυσικών, αρχιτεκτονικών, ιδεολογικών κ.λπ.). Η «προσβασιμότητα» (άρθρο 9 «Προσβασιμότητα») και όλες οι εκφάνσεις της - ήτοι ο «Καθολικός Σχεδιασμός» (άρθρο 2 «Ορισμοί» και παρ. στ, ζ, η του άρθρου 4 «Γενικές Υποχρεώσεις»), οι «Εύλογες Προσαρμογές» (άρθρο 2 «Ορισμοί»), συμπεριλαμβανομένης και της «Υποστηρικτικής Τεχνολογίας» (άρθρο 2 «Ορισμοί» και παρ. στ του άρθρου 4 «Γενικές Υποχρεώσεις»), οι «Μορφές ζωντανής βοήθειας και ενδιαμέσων» (άρθρο 9 «Προσβασιμότητα») - αποτελεί το βασικό «όπλο» για την άρση όλων αυτών των εμποδίων.

### 3. Η νομοθεσία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία

Η νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, όπως ήδη προαναφέρθηκε, είναι αποτέλεσμα της επικράτησης του κοινωνικού μοντέλου της αναπηρίας. Στην ενότητα αυτή γίνεται αναλυτική παρουσίαση της νομοθεσίας της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία για τη βαθύτερη κατανόσή της.

#### 3.1 Η Οδηγία 2000/78

Το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 2000/78 /Εκ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 «για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία» είναι ευρύ διότι αφορά:

- ▶ τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα (άρθρο 3, παρ. 1),
- ▶ στους όρους πρόσβασης στη απασχόληση, στην αυτο-απασχόληση και στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών (άρθρο 3, παρ. 1),
- ▶ στην πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής πείρας (άρθρο 3, παρ. 1),
- ▶ στις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών (άρθρο 3, παρ. 1),
- ▶ στην ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις (άρθρο 3, παρ. 1).

---

Η Οδηγία απαγορεύει την άμεση διάκριση, την έμμεση διάκριση, την παρενόχληση και την εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης. Οι έννοιες αυτές αναλύονται στην επόμενη ενότητα.

Για πρώτη φορά, μέσω της Οδηγίας 2000/78 /Εκ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 «για τη δι-  
αμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία», θεσμοθετείται από την  
Ευρωπαϊκή Ένωση η υποχρέωση εφαρμογής «εύλογων προσαρμογών» προκειμένου τα άτομα με αναπηρία  
να έχουν πρόσβαση σε θέσεις εργασίας, να ασκούν ή να προάγονται στα επαγγέλματά τους ή να τους πα-  
ρέχεται εκπαίδευση (άρθρο 5). Βασική όμως προϋπόθεση για την εφαρμογή τους είναι να μην δημιουργεί-  
ται δυσανάλογη επιβάρυνση στον εργοδότη. Όπως όμως διευκρινίζεται στην Οδηγία, η επιβάρυνση δεν εί-  
ναι δυσανάλογη όταν αντισταθμίζεται επαρκώς με μέτρα λαμβανόμενα στο πλαίσιο της πολιτικής ενός κρά-  
τους μέλους υπέρ των ατόμων με ειδικές ανάγκες (άρθρο 5).

Ιδιαίτερα θετικά στοιχεία της Οδηγίας είναι ότι:

- ▶ δεν θεωρεί ως άνιση μεταχείριση τη θέσπιση ειδικών μέτρων για άτομα που υφίστανται διάκριση λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (άρθρο 7, παρ.2),
- ▶ θέτει την ευθύνη για την απόδειξη της μη παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον εναγόμε-  
νο (άρθρο 10),
- ▶ προβλέπει κυρώσεις εκ μέρους των κρατών μελών (άρθρο 17).

Το μεγάλο έλλειμμα της Οδηγίας είναι ότι καθιερώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης μόνο στον τομέα της απασχόλησης και την εργασία και δεν διαπερνά όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής στους οποίους τα άτομα με αναπηρία υφίστανται διάκριση και τα οποία εμποδίζουν την ένταξή τους στην εργασία (π.χ. εμπόδια στην εκπαίδευση, στα Μέσα Μαζικής Μεταφοράς κ.λπ.).

### 3.2 Ο ν.3304/2005

Η Οδηγία ενσωματώθηκε σχεδόν αυτούσια στο εθνικό δίκαιο της Ελλάδας με τον ν.3304/2005 (ΦΕΚ 16 Α'/27.01.2005) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

Η συμβολή του ν.3304/2005 έγκειται στο γεγονός ότι συμπλήρωσε νομοθετικά ένα μεγάλο κενό στην εγ-  
χώρια νομοταξία αναφορικά με τη διάκριση που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία στον τομέα της απασχό-  
λησης. Το κενό αυτό ήταν διττής φύσης:

- ▶ Η απουσία ρυθμίσεων με ολοκληρωμένες διατάξεις που να έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα και να γεν-  
νούν αγωγίμες αξιώσεις. Η αδυναμία αυτή γίνονταν προσπάθεια να καλυφθεί με προσφυγή σε συνα-  
φείς συνταγματικές ρυθμίσεις, προβλέψεις διεθνών κειμένων - όχι πάντοτε δεσμευτικές - και διάσπαρ-  
τες διατάξεις.
- ▶ Η απουσία - πέραν της δικαστικής - εναλλακτικών διαδικασιών, οδών και εργαλείων (π.χ. Συνήγορος  
του Πολίτη, Σ.ΕΠ.Ε.), οι οποίες θα μπορούσαν να αποκρούσουν αποτελεσματικά περιπτώσεις διάκρι-  
σης. Είναι γνωστό ότι η δικαστική εμπλοκή είναι χρονοβόρα, δαπανηρή και διαδικαστικά πολύπλοκη για  
τον μέσο πολίτη, πόσο μάλλον για τα άτομα με αναπηρία που βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση.

---

Επιπρόσθετα, ένα ιδιαίτερα θετικό στοιχείο είναι ότι μέσω του άρθρου 10 («*Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία*») συνδέθηκε το ζήτημα των εύλογων προσαρμογών με το ζήτημα της καταπολέμησης των διακρίσεων σε βάρος των ατόμων με αναπηρία και με το ανθρώπινο δικαίωμά τους για ισότιμη μεταχείριση στην εργασία και την απασχόληση.

Σκοπός του ν.3304/2005 είναι η θέσπιση γενικού ρυθμιστικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων που υφίστανται στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, μεταξύ άλλων, και τα άτομα με αναπηρία ώστε να διασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Για την επίτευξη αυτού του σκοπού, ο νόμος απαγορεύει:

- ▶ **Την άμεση διάκριση** (άρθρο 7), η οποία συντρέχει όταν ένα άτομο εξαιτίας της αναπηρίας του υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από ότι κάποιο άλλο άτομο σε ανάλογη κατάσταση.

**Παράδειγμα:** Ο υπεύθυνος προσωπικού μιας εταιρίας ανακοινώνει σε ένα άτομο με αναπηρία ότι δεν το προσέλαβε εξαιτίας της αναπηρίας του.

- ▶ **Την έμμεση διάκριση** (άρθρο 7), η οποία συντρέχει όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη ή πρακτική μπορεί να θέσει άτομα συγκεκριμένων κατηγοριών αναπηρίας σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα άτομα.

**Παράδειγμα:** Ένα εργοδότης ζητά να προσλάβει υπαλλήλους στην επιχείρησή του που να διαθέτουν δίπλωμα οδήγησης, δίχως να είναι απαραίτητο για την άσκηση των καθηκόντων τους. Το κριτήριο αυτό θέτει τα τυφλά και επιληπτικά άτομα σε μειονεκτική θέση σε σχέση με το γενικό πληθυσμό εφόσον οι τυφλοί και τα άτομα με επιληψία δεν μπορούν να αποκτήσουν δίπλωμα οδήγησης. Το κριτήριο του διπλώματος της οδήγησης συνιστά κριτήριο άνισης μεταχείρισης.

Μέσω αυτής της ευρύτατης έννοιας καλύπτονται οι περισσότεροι κανονισμοί, συμφωνίες και πρακτικές που ισχύουν στον επαγγελματικό χώρο, είτε βάσει κάποιας σύμβασης είτε όχι, γραπτοί ή προφορικοί, παλιοί ή νέοι. Ο ορισμός αυτός επιτρέπει τη δυνατότητα ανάληψης δράσης κατά τον αρχικό στάδιο που λαμβάνει χώρα η διάκριση, ειδικότερα για να αμφισβητήσει μια διάταξη, κριτήριο ή πρακτική προτού καν να εφαρμοστεί, και να καταδικάσει προληπτικά ύποπτες πρακτικές ή προϋποθέσεις. Επομένως, μπορούν να ακυρωθούν διατάξεις που εμφανώς οδηγούν σε διάκριση, χωρίς να πρέπει πρώτα να εφαρμοστούν σε συγκεκριμένη περίπτωση. Επιπρόσθετα, ο ορισμός αυτός δεν απαιτεί τη χρήση στατιστικών στοιχείων για να αποδειχθεί ότι η προστατευόμενη ομάδα επηρεάζεται αρνητικά δυσανάλογα σε σχέση με άλλες ομάδες στις οποίες έχει επιπτώσεις η συγκεκριμένη εξ' όψεως ουδέτερη πρακτική. Αυτό που είναι απαραίτητο να αποδειχθεί, είναι ότι υπάρχει μειονεκτική μεταχείριση στα συγκεκριμένα άτομα.

Αξίζει να επισημανθεί ότι όπως ο νόμος ορίζει, δεν συντρέχει έμμεση διάκριση στην περίπτωση που μία μη «ουδέτερη» διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται από μια εύλογη αιτία.

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

- ▶ **Την παρενόχληση** (άρθρο 2), που συντρέχει όταν κάποιος συμπεριφέρεται με αρνητικό τρόπο σε ένα άτομο με αναπηρία, λόγω αυτής καθ' αυτής της αναπηρίας του, έχοντας ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

**Παράδειγμα:** Οι συνάδελφοι ενός ατόμου με αναπηρία καθημερινά το κατηγορούν, άνευ λόγου και αιτίας, ότι δεν κάνει σωστά τη δουλειά του, πως κάνει συνέχεια λάθη, ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί στα καθήκοντά του λόγω της αναπηρίας του ή ακόμη και πως τρομάζουν στη θέα της αναπηρίας του και δεν μπορούν να συγκεντρωθούν και να εργαστούν.

- ▶ **Την εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης** (άρθρο 2).

**Παράδειγμα:** Ο Πρόεδρος μιας εταιρίας ζητά από τη Διεύθυνση Προσωπικού να μην προχωρήσει στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία που έχουν υποβάλει αίτηση για τις θέσεις εργασίας που η εταιρία έχει δημοσιοποιήσει στον τύπο.

**Επισήμανση:** οι ορισμοί της άμεσης διάκρισης, της παρενόχλησης και της εντολής για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης, δεν περιορίζουν την προστασία αποκλειστικά στα πρόσωπα που φέρνουν τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, αλλά την επεκτείνουν και στα πρόσωπα που υφίστανται διακριτική μεταχείριση λόγω του συνδέσμου τους με άτομο με αναπηρία. Η άποψη ότι η διάκριση λόγω συνδέσμου καλύπτεται σε ορισμένες περιπτώσεις από την Οδηγία 2000/78 έχει υιοθετηθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Στην Ετήσια Αναφορά του 2005 για την ισότητα και μη διάκριση αναφέρεται ότι τόσο η Οδηγία 2000/78 όσο και η Οδηγία 2000/43 Εκ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου «Περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής» σκοπεύουν να «...προστατεύσουν όλους στην περιφέρεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά των διακρίσεων λόγω της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής τους, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις τους, την ηλικία τους, τον γενετήσιο προσανατολισμό τους ή οποιαδήποτε αναπηρία μπορεί να έχουν...Αυτό ισχύει εξάλλου και για οποιονδήποτε υφίσταται διακριτική μεταχείριση επειδή συνδέεται με ένα πρόσωπο συγκεκριμένης φυλής, θρησκείας, γενετήσιου προσανατολισμού κ.λπ.».

**Παράδειγμα:** Ένας εργοδότης αρνείται να προσλάβει μια υποψήφια που έχει όλα τα απαραίτητα προσόντα για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας επειδή είναι μητέρα παιδιού με αναπηρία, θεωρώντας ότι είναι πολύ πιθανό να απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία της για να φροντίζει το παιδί της.

Πεδίο εφαρμογής του νόμου αποτελεί ο τομέας της απασχόλησης και εργασίας, ο οποίος όμως ορίζεται με έναν ευρύ τρόπο, περιλαμβάνοντας τους όρους πρόσβασης στην εργασία και στην απασχόληση (συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής, των όρων πρόσληψης και των όρων υπηρεσιακής και επαγγελματικής

---

ματικής εξέλιξης), τους όρους και τις συνθήκες εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών), την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, την απόκτηση πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας και τη συνδικαλιστική δράση.

Σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Gravier v City of Liege C-239/83, Barra v Belgium and City Liege C-309/85, Blaizot v University of Liege C-24/86), ο ορισμός είναι πολύ ευρύς και καλύπτει σχεδόν όλη τη μεταλλυκειακή και πανεπιστημιακή εκπαίδευση, τις τεχνικές σχολές καθώς επίσης και τις παραδοσιακές μορφές επιμόρφωσης και πρακτικής άσκησης, εκτός από εκείνη της γενικής εκπαίδευσης που δεν αποσκοπεί στην προετοιμασία για κάποιο επάγγελμα.

Επιπρόσθετα, δεν ορίζεται ρητά από τον νόμο κατά πόσο οι χώροι προστατευμένης εργασίας (Προστατευμένα Παραγωγικά Εργαστήρια) καλύπτονται από τις διατάξεις του και δεν υπάρχει και σχετική νομολογία από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Κάποια κράτη - μέλη κατά την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/78 στην εθνική τους νομοθεσία συμπεριέλαβαν και αυτούς τους χώρους.

Στο Νόμο διευκρινίζεται ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εφαρμόζεται στις πάσης φύσεως παροχές που προσφέρουν τα δημόσια συστήματα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή πρόνοιας (άρθρο 3, παρ. 3) και επιπρόσθετα πως οι διατάξεις του δεν εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις και τα σώματα ασφαλείας, καθόσον αφορά σε διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας σχετικής με την Υπηρεσία (άρθρο 8, παρ. 4).

Με το άρθρο 17 του νόμου προβλέπονται οι παρακάτω διοικητικές κυρώσεις:

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

### **Ποτε η διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση**

- ▶ Η διαφορετική μεταχείριση δε συνιστά διάκριση όταν βασίζεται σε αυτό που ο νόμος ονομάζει «επαγγελματικές απαιτήσεις» (άρθρο 9, παρ 1).

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

---

Σύμφωνα με τον νόμο, η λήψη ή η διατήρηση υφιστάμενων θετικών μέτρων δράσης προς όφελος των ατόμων με αναπηρία δεν συνιστά διάκριση σε βάρος των ατόμων χωρίς αναπηρία (άρθρο 12, παρ. 1), το οποίο συνάδει με την επιταγή του άρθρου 116 παρ.2 του Συντάγματος της χώρας, σύμφωνα με την οποία «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών». Πιο συγκεκριμένα, όπως αναφέρεται στο άρθρο 12 παρ.2. του ν.3304/2005, «δεν συνιστά διάκριση όσον αφορά στα άτομα με αναπηρία, η θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία».

**Παράδειγμα:** Οι υποχρεωτικές τοποθετήσεις ατόμων με αναπηρία σε θέσεις εργασίας μέσω ενός συστήματος ποσόστωσης (ν.2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις») ως μέτρο θετικής δράσης, δεν απαγορεύονται από τον ν.3304/2005.

### Η σχέση της εύλογης προσαρμογής με την έμμεση διάκριση

Σύμφωνα με το άρθρο 10, η υποχρέωση εφαρμογής εύλογων προσαρμογών αφορά στη δυνατότητα πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία σε θέσεις εργασίας, στην άσκηση των εργασιακών τους καθηκόντων και στην εξέλιξή τους σ' αυτές καθώς και στη δυνατότητα συμμετοχής τους στην επαγγελματική κατάρτιση.

Η περίπτωση μη παροχής εύλογων προσαρμογών στους εργαζόμενους με αναπηρία δεν συνιστά διάκριση και δε έμμεση διάκριση, όπως θα ήταν εύλογο. Αντίθετα, για αυτήν την περίπτωση ο νόμος αφιερώνει ξεχωριστή διάταξη (άρθρο 10). Αυτό συμβαίνει διότι η εύλογη προσαρμογή ως εξατομικευμένο μέτρο παρέμβασης δεν δύναται να άρει την έμμεση διάκριση που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία ως ομάδα.

**Παράδειγμα:** Ένα κτίριο διαθέτει τρεις διαφορετικές εισόδους. Με την εφαρμογή εύλογων προσαρμογών μπορεί μια από αυτές τις εισόδους να καταστεί προσβάσιμη π.χ. σε έναν εργαζόμενο που είναι χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου. Τόσο όμως ο συγκεκριμένος εργαζόμενος με αναπηρία όσο και τα άτομα με αναπηρία στο σύνολό τους ως ομάδα δεν θα μπορούν να χρησιμοποιούν τις άλλες δύο εισόδους του κτιρίου και συνεπώς θα εξακολουθήσουν να υφίσταται άνιση μεταχείριση.

---

## Δυσανάλογη επιβάρυνση

Βάσει του άρθρου 10 «Εύλογες Προσαρμογές για άτομα με αναπηρία» του ν.3304/2005 αλλά και του άρθρου 2 της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του ΟΗΕ, τίθεται ένας περιορισμός αναφορικά με την υποχρέωση εφαρμογής εύλογων προσαρμογών. Στην περίπτωση που οι ενδεχόμενες προσαρμογές επιφέρουν δυσανάλογη επιβάρυνση στον εργοδότη, τότε αυτός έχει το δικαίωμα να μην προχωρήσει στην εφαρμογή τους.

Πολλοί παράγοντες πρέπει να συνεκτιμηθούν προκειμένου να προσδιοριστεί τι θα συνιστούσε δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη που θα δικαιολογούσε τη μη λήψη μέτρων για εύλογες προσαρμογές όπως:

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

Ωστόσο, ένας εργοδότης δεν μπορεί να ισχυριστεί ότι η οικονομική επιβάρυνση για την παροχή εύλογων προσαρμογών είναι δυσανάλογη, εάν στις περιπτώσεις αυτές παρέχεται στον εργοδότη χρηματοδότηση ή άλλη βοήθεια.

Αξίζει να επισημανθεί ότι στις περισσότερες περιπτώσεις το κόστος για εύλογες προσαρμογές είναι ιδιαίτερα χαμηλό. Επιπρόσθετα η Πολιτεία συνήθως υλοποιεί προγράμματα επιχορήγησης εργονομικής διευθέτησης του χώρου εργασίας στις ανάγκες των εργαζομένων με αναπηρία.

**Παράδειγμα:** Στο Πρόγραμμα Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων που υλοποίησε ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), το οποίο χωρίζονταν στα εξής υποπρογράμματα: α) πλήρους απασχόλησης, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου τετραετούς διάρκειας, β) μερικής απασχόλησης, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου τετραετούς διάρκειας και γ) πλήρους απασχόλησης, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου από 3 (κατώτερο) έως 8 (ανώτερο) μήνες σε ξενοδοχειακές - τουριστικές επιχειρήσεις και άλλες εποχικές δραστηριότητες, οι εργοδότες που θα προσλάμβαναν άτομα με αναπηρία επιχορηγούνταν για να προχωρήσουν σε εύλογες προσαρμογές του χώρου εργασίας.

Στην περίπτωση που το κράτος παρέχει επιχορηγήσεις στους εργοδότες για εύλογες προσαρμογές, ο ισχυρισμός της δυσανάλογης επιβάρυνσης είναι ανεδαφικός.

Ο νόμος δεν περιλαμβάνει μια λίστα με τις ενδεχόμενες εύλογες προσαρμογές, εφόσον αυτές είναι απεριόριστες και εξαρτώνται από την κάθε περίπτωση ξεχωριστά.

Προκειμένου τα στελέχη του Σ.Ε.Π.Ε. να είναι σε θέση να επιβεβαιώσουν ότι ο εργοδότης δεν προέβη στις ανάλογες εύλογες προσαρμογές που πρότεινε ο εργαζόμενος με αναπηρία, θα πρέπει να έχει προηγηθεί έγγραφο αίτημα του εργαζόμενου προς τον εργοδότη. Διαφορετικά, ο εργοδότης μπορεί να επικαλεστεί άγνοια για την κατάσταση του εργαζομένου και κατ' επέκταση για τις εύλογες προσαρμογές που απαιτούνται. Για αυτό τον λόγο τα στελέχη του Σ.Ε.Π.Ε. θα πρέπει να ενημερώνουν τους εργαζόμενους με αναπηρία για την ιδιαίτερη σημασία που έχει η υποβολή γραπτού αιτήματός τους.



---

## Αντιστροφή του βάρους αποδείξεως

Λόγω της δυσκολίας απόδειξης της διάκρισης, στην παρ. 1 του άρθρου 14 «*Βάρος Αποδείξεως*» προβλέπεται το εξής: «*Όταν ο βλαπτόμενος προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει ενώπιον δικαστηρίου ή αρμόδιας διοικητικής αρχής πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, το αντίδικο μέρος φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο, ή η διοικητική αρχή να θεμελιώσει, ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που συνιστούν παραβίαση της αρχής αυτής*».

Αυτό σημαίνει ότι το θύμα της διάκρισης πρέπει να προβάλλει πραγματικά περιστατικά που τεκμαίρουν την ύπαρξη διάκρισης και πως το βάρος της απόδειξης των περιστατικών της μη συνδρομής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης μετατοπίζεται στον εναγόμενο. Πρέπει να επισημανθεί ότι το βάρος της απόδειξης δεν αντιστρέφεται μόλις ο ενάγων ισχυριστεί ότι έπεσε θύμα διάκρισης, παρά μόνον όταν αυτός παρουσιάσει πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη διάκρισης.

## Η προστασία που ο νόμος παρέχει στα θύματα διάκρισης

**α)** Σύμφωνα με την παρ. 1. του άρθρου 13, «*Σε περίπτωση μη τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο διοικητικής δράσης, παρέχεται στον βλαπτόμενο, πέραν της δικαστικής προστασίας, προστασία και κατά τα άρθρα 24 έως και 27 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν.2690/1999, Αρ. ΦΕΚ 45 Α'/09.03.1999)*». Πιο συγκεκριμένα σύμφωνα με:

- ▶ την παρ.1, άρθρο 24 του ν.2690/1999, «*Αν από τις σχετικές διατάξεις δεν προβλέπεται η δυνατότητα άσκησης της.....ειδικής διοικητικής, ή ενδικοφανούς προσφυγής, ο ενδιαφερόμενος, για την αποκατάσταση υλικής ή ηθικής βλάβης των έννομων συμφερόντων του που προκαλείται από ατομική διοικητική πράξη μπορεί, για οποιονδήποτε λόγο, με αίτησή του, να ζητήσει, είτε από τη διοικητική αρχή η οποία εξέδωσε την πράξη, την ανάκληση ή την τροποποίησή της (αίτηση θεραπείας), είτε, από την αρχή η οποία προΐσταται εκείνης που εξέδωσε την πράξη, την ακύρωσή της (ιερραρχική προσφυγή)*».
- ▶ το άρθρο 27 του ν.2690/1999, «*Αν δεν είναι δυνατή η άσκηση, σύμφωνα με τα άρθρα 24-26, διοικητικής προσφυγής, ο ενδιαφερόμενος, για την αποκατάσταση υλικής ή ηθικής βλάβης των έννομων συμφερόντων του που προκαλείται από ενέργεια ή παράλειψη ενέργειας διοικητικής αρχής, μπορεί, με αίτησή του προς την αρχή αυτή, να ζητήσει την επανόρθωση ή την ανατροπή της βλάβης.....*».

Αξίζει να επισημανθεί ότι η προστασία του ν.3304/2005:

- ▶ παρέχεται ακόμη και στην περίπτωση που η σχέση στο πλαίσιο της οποίας συντελέστηκε η προσβολή έχει λήξει, γεγονός το οποίο σημαίνει ότι οποιαδήποτε στιγμή το θύμα διάκρισης μπορεί να προσφύγει στη δικαιοσύνη (παρ.2, άρθρο 13).
- ▶ περιλαμβάνει και την απόλυση ή δυσμενή, εν γένει, μεταχείριση προσώπου, η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης (παρ.2, άρθρο 13).

**β)** Σύμφωνα με την παρ.3. του άρθρου 13, «*Νομικά πρόσωπα τα οποία έχουν σκοπό τη διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων*

---

πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού μπορούν να αντιπροσωπεύουν τον βλαπτόμενο ενώπιον των δικαστηρίων και να τον εκπροσωπούν ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής αρχής ή διοικητικού οργάνου, εφόσον προηγουμένως παρασχεθεί η συναίνεσή του με συμβολαιογραφικό έγγραφο ή ιδιωτικό έγγραφο, το οποίο θα φέρει θεώρηση του γνησίου της υπογραφής».

### 3.3 Η Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία

Η Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του Ο.Η.Ε. είναι το αποτέλεσμα της προσπάθειας που κατέβαλε από το 1999 το αναπηρικό κίνημα της Ευρώπης, μέσω του Ευρωπαϊκού Φόρουμ των Ατόμων με Αναπηρία (*«European Disability Forum»*), και το παγκόσμιο αναπηρικό κίνημα, μέσω της Διεθνούς Συμμαχίας για την Αναπηρία (*«International Disability Alliance»*). Το τελικό κείμενο της Σύμβασης μαζί με το Προαιρετικό της Πρωτόκολλο<sup>1</sup> ψηφίστηκαν ομόφωνα από την ολομέλεια της Γενικής Συνέλευσης του Ο.Η.Ε. στις 13 Δεκεμβρίου 2006. Στη Σύμβαση περιλαμβάνεται ξεχωριστό άρθρο (27) για την εργασία και την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία.

Η χώρα μας προσυπόγραψε τη Σύμβαση στις 30 Μαρτίου 2007 στη Νέα Υόρκη και το Προαιρετικό της Πρωτόκολλο στις 27 Σεπτεμβρίου 2010, ενώ προχώρησε στην κύρωσή της με τον ν.4074/2012 «Κύρωση της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου» (Αρ. ΦΕΚ 88 Α'/11.04.2012).

Δεδομένου ότι τα στελέχη του Σ.ΕΠ.Ε. θα κληθούν να εφαρμόσουν διατάξεις του άρθρου 27 της Σύμβασης, κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική η παρουσίαση αυτών.

#### **Άρθρο 27 «Εργασία και Απασχόληση»**

1. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα στην εργασία των ατόμων με αναπηρίες, σε ίση βάση με τους άλλους. Αυτό συμπεριλαμβάνει το δικαίωμα στην ευκαιρία να ζουν από εργασία που επιλέγεται ελεύθερα ή είναι αποδεκτή σε μια αγοράς εργασίας και σε ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι ανοικτό, ενιαίο και προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρίες. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη προστατεύουν και διασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος στην εργασία, περιλαμβανομένων και εκείνων που αποκτούν μια αναπηρία κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα, και μέσω της νομοθεσίας, ώστε, μεταξύ άλλων:
  - α. Να απαγορεύουν τις διακρίσεις βάσει της αναπηρίας, σχετικά με όλα τα θέματα που σχετίζονται με όλες τις μορφές απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και των όρων πρόσληψης, μίσθωσης και απασχόλησης, συνέχισης της απασχόλησης, εξέλιξης της σταδιοδρομίας και ασφαλών και υγιών συνθηκών εργασίας.

---

<sup>1</sup> Η σημασία του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου είναι ότι παρέχει τη δυνατότητα σε άτομα ή ομάδες ατόμων να καταγγέλλουν στον Ο.Η.Ε. περιπτώσεις όπου κρατικοί φορείς (συμβαλλόμενα στη σύμβαση μέρη) παραβιάζουν τις διατάξεις της Σύμβασης. Μπορούν να γίνονται καταγγελίες σχετικά με κάθε δικαίωμα που διασφαλίζεται από τη Σύμβαση, αλλά μόνον αφού έχουν εξαντληθεί όλες οι δυνατότητες εσωτερικής προσφυγής, και μόνο σε σχέση με γεγονότα που έχουν συμβεί μετά την έναρξη ισχύος του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου.

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

*Επίσημη μετάφραση: Υπουργείο Εξωτερικών, 2007*

#### • Το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 27

Οι επιταγές του άρθρου 27 αφορούν όλα τα άτομα με αναπηρία, ανεξαρτήτως κατηγορίας και βαρύτητας αναπηρίας, όλα τα καθεστώτα, είδη και μορφές απασχόλησης (π.χ. εξαρτημένη, αυτο-απασχόληση, επιχειρηματικότητα δραστηριότητα, τηλεργασία, προστατευμένη, υποστηριζόμενη, μερική, πλήρης, εκ περι-

---

τροπής, με σύμβαση ορισμένου χρόνου, αορίστου κ.λπ.), όλους τους τομείς απασχόλησης (π.χ. δημόσιος τομέας, ιδιωτικός τομέας, κοινωνική οικονομία και εν γένει την απασχόληση στον Μν Κερδοσκοπικό Τομέα), το σύνολο των όρων πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση (π.χ. κριτήρια επιλογής, όρους πρόσληψης, όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης κ.λπ.), το σύνολο των όρων και συνθηκών εργασίας (π.χ. απολύσεις, αμοιβές, υγεία και ασφάλεια στον χώρο εργασίας, κοινωνική ασφάλιση κ.λπ.), όλες τις φάσεις του εργασιακού βίου (π.χ. από την αναζήτηση εργασίας, μέχρι την απόκτηση εργασίας, την εξέλιξη στην εργασία, τη διατήρηση της θέσης εργασίας, την επιστροφή στην εργασία κ.λπ.), την επαγγελματική και συνδικαλιστική δράση, όλα τα είδη και τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, όλα τα είδη επαγγελματικής κατάρτισης και όλες τις υπηρεσίες απασχόλησης. Ωστόσο στο άρθρο 2 του ν.4074/2012 διευκρινίζεται ότι οι διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 27 της Σύμβασης δεν εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις και στα σώματα ασφαλείας όσον αφορά σε διαφορετική μεταχείριση λόγω αναπηρίας σχετικής με την Υπηρεσία, όπως προβλέπεται στη διάταξη του άρθρου 8 παρ. 4 του ν.3304/2005 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

#### • Σκοπός των Συμβαλλομένων Κρατών

Σύμφωνα με το άρθρο 27 της Σύμβασης, κύριος σκοπός των Συμβαλλομένων Κρατών πρέπει να είναι η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην ελεύθερη αγορά και όχι σε «ειδικά» και «προστατευμένα» περιβάλλοντα. Ως εκ τούτου, τα Συμβαλλόμενα Κράτη οφείλουν να ενισχύσουν τα άτομα με αναπηρία - ακόμη και εάν λόγω του είδους και της βαρύτητας της αναπηρίας τους δεν δύνανται πλήρως - προκειμένου να επιδιώξουν την ένταξή τους στην ελεύθερη αγορά. Φυσικά, για να επιτευχθεί αυτό, απαραίτητη προϋπόθεση είναι το εργασιακό περιβάλλον να «...είναι ανοικτό, ενιαίο και προσβάσιμο...» (βλ. επίσης παρ.1). Υπό αυτήν την οπτική, η «Προσβασιμότητα» (άρθρο 9 «Προσβασιμότητα») και όλες οι εκφάνσεις της - ο «Καθολικός Σχεδιασμός» (άρθρο 2 «Ορισμοί» και παρ. στ, ζ, η του άρθρου 4 «Γενικές Υποχρεώσεις»), οι «Μορφές ζωντανής βοήθειας και ενδιαμέσων» (άρθρο 9 «Προσβασιμότητα») και οι «Εύλογες Προσαρμογές» (άρθρο 2 «Ορισμοί»), συμπεριλαμβανομένων και της «Υποστηρικτικής Τεχνολογίας» (άρθρο 2 «Ορισμοί» και παρ. στ του άρθρου 4 «Γενικές Υποχρεώσεις») - ανάγονται σε πολύτιμα εργαλεία που τα Συμβαλλόμενα Κράτη οφείλουν να χρησιμοποιήσουν.

#### • Η διαφορά μεταξύ της Σύμβασης και του ν.3304/2005 ως προς τις «εύλογες προσαρμογές»

Μια σημαντική διαφορά είναι ότι στη Σύμβαση αναφέρεται ρητώς πως η άρνηση παροχής εύλογων προσαρμογών συνιστά διάκριση (άρθρο 2 «Ορισμοί»). Αντίθετα, στον ν.3304/2005 η άρνηση παροχής εύλογων προσαρμογών δεν περιλαμβάνεται μεταξύ των μορφών διάκρισης που αυτός καθορίζει (δηλαδή «άμεση» και «έμμεση»), παρόλο που η εφαρμογή τους συντελεί στην προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Υπό το πρίσμα αυτό, τα Συμβαλλόμενα Κράτη οφείλουν να συμπεριλάβουν τις εύλογες προσαρμογές στη νομοθεσία που υποχρεούνται να θεσπίσουν για την καταπολέμηση των διακρίσεων, μετατρέποντας έτσι την εφαρμογή τους από προαιρετική σε υποχρεωτική. Στη Σύμβαση, όπως και στον ν.3304/2005, τίθεται ως προϋπόθεση για την εφαρμογή των εύλογων προσαρμογών, να μην επιβάλλεται «...ένα δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος» στον εργοδότη (άρθρο 2 «Ορισμοί»). Προκειμένου αυτή η προϋπόθεση να μην αποτελέσει τροχοπέδη στην παροχή εύλογων προσαρμογών στους εργαζόμενους με αναπηρία, τα Συμβαλλόμενα Κράτη οφείλουν να προσφέρουν στους εργοδότες ευρείες ευκαιρίες επιχορήγησης αυτών των προσαρμογών. Για τη Σύμβαση, η άρνηση παροχής εύλογων προσαρμογών συνιστά διάκριση, ανεξαρτήτως του καθεστώτος, είδους και μορφής απασχόλησης, καθώς και του τρόπου που τα άτομα με αναπηρία έχουν προσληφθεί (π.χ. μέσω ενός συστήματος ποσόστωσης, γραπτών διαγωνισμών, διαγωνισμών με κριτήρια κ.λπ.).

---

Επίσης, απαραίτητη είναι η παροχή τεχνικής υποστήριξης για τη μελέτη των περιπτώσεων που απαιτούνται εύλογες προσαρμογές, καθώς και, όπως ήδη προαναφέρθηκε, η παροχή στους εργοδότες ευρειών ευκαιριών επιχορήγησής τους προκειμένου να μην μπορούν να χρησιμοποιήσουν τη δικαιολογία της δυσανάλογης επιβάρυνσης. Από την παροχή εύλογων προσαρμογών πρέπει να μπορούν να ωφεληθούν όλοι οι εργαζόμενοι με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που απέκτησαν αναπηρία κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου τους (π.χ. μέσω της τοποθέτησής τους σε διαφορετική θέση εργασίας, παρόμοιας κατηγορίας, στην ίδια υπηρεσία ή οργανισμό ή επιχείρηση).

#### 4. Αποσαφήνιση εννοιών

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται βασικές έννοιες, η αποσαφήνιση των οποίων κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική για την ορθή εφαρμογή των διατάξεων του ν. 3996/2011, τις οποίες τα στελέχη του Σ.ΕΠ.Ε. καλούνται να εφαρμόσουν. Ο προσδιορισμός των εννοιών βασίζεται στο κοινωνικό - δικαιωματικό μοντέλο της αναπηρίας, στη βάση του οποίου θεσπίστηκε η νομοθεσία προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

► **«Αναπηρία» (“Disability”):** «...είναι ένα σύνθετο και μεταβαλλόμενο φαινόμενο, που οφείλεται στην αλληλεπίδραση των προσωπικών χαρακτηριστικών ενός ατόμου και των χαρακτηριστικών του περιβάλλοντος, μέσα στο οποίο το άτομο αυτό ζει.» (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας)<sup>2</sup>

Με βάση την παραπάνω προσέγγιση ένα άτομο με αναπηρία μπορεί να βιώνει την αναπηρία σε ένα περιβάλλον και όχι σε κάποιο άλλο, ανάλογα με το αν το περιβάλλον διαθέτει ή όχι εμπόδια αλλά και βοηθήματα. Για παράδειγμα, ένα άτομο με παραπληγία βιώνει συνθήκες κινητικής αναπηρίας σε ένα μη προσβάσιμο περιβάλλον (εμπόδια) ή ακόμη και σε ένα προσβάσιμο περιβάλλον εφόσον δεν διαθέτει αμαξίδιο (βοήθημα). Εάν όμως το περιβάλλον είναι προσβάσιμο και ένα αμαξίδιο είναι πάντα διαθέσιμο για χρήση, αυτό το άτομο δεν θα έχει κινητικούς περιορισμούς. Το άτομο, παρόλα αυτά, σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις, είναι το ίδιο και εξακολουθεί να έχει παραπληγία. Άρα αυτό που καθορίζει τη δυνατότητα κίνησης και συνεπώς συμμετοχής του ατόμου δεν είναι η αναπηρία, αλλά ο σχεδιασμός του περιβάλλοντος. Έτσι αναδεικνύεται η άμεση σχέση του περιβάλλοντος και της αναπηρίας, αλλά και ο καθοριστικός ρόλος της «προσβασιμότητας», ως το χαρακτηριστικό εκείνο του περιβάλλοντος που σχετίζεται άμεσα με την ποιότητα ζωής και κατ’ επέκταση με τα ανθρώπινα δικαιώματα και τη δημοκρατία.

► **Διάκριση λόγω αναπηρίας (“Disability Discrimination”):** «...σημαίνει οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμό ή περιορισμό βάσει της αναπηρίας, η οποία έχει ως σκοπό ή επίπτωση να εμποδίσει ή να ακυρώσει την αναγνώριση, απόλαυση ή άσκηση, σε ίση βάση με τους άλλους, όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, ατομικό ή οποιοδήποτε άλλο τομέα. Περιλαμβάνει όλες τις μορφές διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης και της άρνησης παροχής εύλογης προσαρμογής» (άρθρο 2 «Ορισμοί» της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του Ο.Η.Ε.).

---

<sup>2</sup> International Classification of Functioning, Disability and Health, FINAL DRAFT, Full Version - World Health Organization 2001 (WHO/EIP/GPE/CAS/ICIDH-2 FI/ 01.1)

---

Για το εθνικό και ευρωπαϊκό αναπηρικό κίνημα, ο αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία από την αγορά εργασίας είναι απόρροια της διάκρισης που υφίστανται σε όλους τους τομείς της ζωής τους, ήτοι στην Εκπαίδευση, στην Κατάρτιση, στην Κοινωνία της Πληροφορίας, στις Μεταφορές κ.λπ. Η διάκριση παίρνει τη μορφή εμποδίων οδηγώντας αναπόφευκτα στον κοινωνικό αποκλεισμό.

► **«Πρόσβαση» (“Access”):** η παροχή της δυνατότητας συμμετοχής όλων των πολιτών - συμπεριλαμβανομένης και της ισότιμης συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία - σε όλους τους τομείς των κοινωνικών δραστηριοτήτων (π.χ. στην παραγωγική διαδικασία στο σύνολό της, στην εκπαίδευση, στις πολιτιστικές δραστηριότητες, στον αθλητισμό κ.λπ.) και ως εκ τούτου στις υποδομές, υπηρεσίες, διαδικασίες και αγαθά που σχετίζονται με αυτούς.

Η «πρόσβαση» είναι έννοια ευρύτερη της «προσβασιμότητας». Η «προσβασιμότητα» και όλες οι εκφάνσεις της - ήτοι ο «καθολικός σχεδιασμός», οι «εύλογες προσαρμογές», συμπεριλαμβανομένης της «υποστηρικτικής τεχνολογίας» - αποσκοπούν στη διασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία, ήτοι στην «πρόσβαση», και υπό αυτήν την έννοια αποτελούν εργαλεία για την επίτευξή της.

► **«Προσβασιμότητα» (“Accessibility”):** 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.).

Ο όρος «απροσπέλαστο» υποδηλώνει την ύπαρξη φραγμών και εμποδίων και ως εκ τούτου τη μη διασφάλιση της αυτόνομης, ασφαλούς και άνετης προσέγγισης και χρήσης από όλους τους χρήστες. Ένα «προσβάσιμο» περιβάλλον (ή διαφορετικά ένα περιβάλλον δίχως εμπόδια) λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες όλων των πολιτών, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία, ανεξαρτήτως κατηγορίας αναπηρίας και διασφαλίζει την κατά το δυνατόν αυτόνομη διακίνηση και διαβίωση καθενός, παρέχοντας τις κατάλληλες μορφές υποστήριξης (π.χ. τεχνικά και τεχνολογικά βοηθήματα κ.λπ.). Επειδή η «προσβασιμότητα» συμβάλλει στην άσκηση του δικαιώματος της επιλογής, αναδεικνύεται σε θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα.

Η άποψη για την «προσβασιμότητα» ότι αποτελεί πρόσθετο χαρακτηριστικό που εξυπηρετεί ανάγκες συγκεκριμένων κατηγοριών ατόμων με αναπηρία, όπως είναι οι χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων, οι τυφλοί και τα άτομα με προβλήματα όρασης κ.λπ., υπονοεί καταρχάς ότι η προσβασιμότητα είναι ζήτημα που αφορά συγκεκριμένες κατηγορίες αναπηρίας και κατά δεύτερον ότι είναι ζήτημα επιβολής τεχνικών προτύπων, τα οποία συνεπάγονται υψηλό κόστος. Αντιθέτως, πολλές μελέτες τεκμηριώνουν ότι το κόστος για την επίτευξη της «προσβασιμότητας» είναι υπερτιμημένο (Εκθεση της Ομάδας Εμπειρογνομώνων που συγκροτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή «2010: Μια Ευρώπη Προσβάσιμη για Όλους»-2003). Ωστόσο, το οποιοδήποτε κόστος, ακόμη και εάν είναι μηδαμινό, πρέπει να συσχετίζεται με τη γενικότερη συμβολή της «προσβασιμότητας» στην παραγωγή και παραγωγικότητα.

### **Πιο συγκεκριμένα, η «προσβασιμότητα» συμβάλλει:**

- στην προσέλκυση νέων εργαζομένων και διατήρηση του υπάρχοντος προσωπικού

Με προσβάσιμα κτίρια - και συχνά, προβαίνοντας σε περιορισμένες προσαρμογές - οι εργοδότες (είτε στο

---

δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα) είναι σε θέση να απευθύνονται σε ευρύτερες κατηγορίες υποψήφιων εργαζομένων, μεταξύ των οποίων είναι και τα άτομα με αναπηρία, ή/και να διατηρήσουν τους εργαζομένους τους σε περίπτωση απόκτησης κάποιας αναπηρίας.

**- στην αύξηση του τζίρου της επιχείρησης**

Ένα προσβάσιμο κτίριο μιας επιχείρησης απευθύνεται σε μια ευρύτερη πελατεία, επιτρέποντας στους πελάτες με αναπηρία να εισέλθουν σ' αυτό και να χρησιμοποιήσουν τους χώρους του.

**- στη δημιουργία αξίας για τους επιχειρηματίες που διαθέτουν δικές τους κτιριακές εγκαταστάσεις**

Ένα κτίριο που πληροί προδιαγραφές προσβασιμότητας είναι σε θέση να προσαρμοστεί εύκολα στις μεταβαλλόμενες ανάγκες - π.χ. που δημιουργούνται από τη γήρανση του πληθυσμού ή την απόκτηση αναπηριών - δίχως πρόσθετες εργασίες. Η αξία του λοιπόν θα μπορούσε να είναι υψηλότερη από εκείνη ενός ακινήτου που δεν είναι προσβάσιμο, το οποίο ενδεχομένως να χρειαστεί εκτεταμένες και πολυέξοδες προσαρμογές στο μέλλον.

**- στη μείωση των ασφαλίσιτων**

Η εφαρμογή προδιαγραφών προσβασιμότητας συντελεί γενικότερα στη βελτίωση της ασφάλειας των κτιρίων (αποφυγή ολισθηρών πατωμάτων και κλιμακοστάσιων, αποφυγή επικίνδυνων αλληλαγών ύψους, βελτίωση των σημάτων προειδοποίησης κ.ά.), κάτι που έχει άμεσο αντίκτυπο στις αποζημιώσεις εργατικών ατυχημάτων που προκαλούνται από πτώσεις ή ολισθήσεις.

► **Ηλεκτρονική προσβασιμότητα ("web accessibility"):** νοείται η δυνατότητα αξιοποίησης των συστημάτων πληροφορικής και της ηλεκτρονικής πληροφορίας σε οποιαδήποτε μορφή της από όλους, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία και των ηλικιωμένων.

Βάσει των επιταγών των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 5Α του Συντάγματος της χώρας, σύμφωνα με τις οποίες «Καθένας έχει δικαίωμα στην πληροφόρηση, όπως νόμος ορίζει...» και «Καθένας έχει δικαίωμα συμμετοχής στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Η διευκόλυνση της πρόσβασης στις πληροφορίες που διακινούνται ηλεκτρονικά, καθώς και της παραγωγής, ανταλλαγής και διάδοσής τους αποτελεί υποχρέωση του Κράτους...» και του άρθρου 10 «Εύλογες Προσαρμογές για Άτομα με Αναπηρία» του ν.3304/2005, η μη εφαρμογή ηλεκτρονικής προσβασιμότητας συνιστά διάκριση σε βάρος των ατόμων με αναπηρία είτε ως εξυπηρετούμενων (π.χ. ιστοσελίδα που δεν είναι προσβάσιμη στα άτομα με αναπηρία και παρέχει πληροφόρηση για υποβολή δικαιολογητικών) είτε ως εργαζομένων (π.χ. ηλεκτρονική βάση δεδομένων του φορέα/επιχείρησης/οργανισμού που εργάζεται ένα άτομο με αναπηρία, η οποία δεν είναι προσβάσιμη και ως εκ τούτου ο εργαζόμενος με αναπηρία δεν μπορεί να λάβει αυτόνομα την πληροφόρηση που χρειάζεται, η οποία είναι απαραίτητη στην εργασία του) είτε ως υποψήφιων εργαζομένων (π.χ. ανάρτηση αγγελίας πρόσληψης σε ιστοσελίδα που δεν είναι προσβάσιμη).

Για να είναι προσβάσιμες στα άτομα με αναπηρία οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες, πρέπει να συμμορφώνονται με τις παρακάτω προδιαγραφές ηλεκτρονικής προσβασιμότητας:

- 
- ▶ Οι διαδικτυακές υπηρεσίες ή/και εφαρμογές που παρέχονται με τη χρήση φυλλομετρητή ιστού (browser) και χρήση απλού υπολογιστικού συστήματος, πρέπει να συμμορφώνονται πλήρως με το πρότυπο Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) έκδοση 2.0 του διεθνούς οργανισμού World Wide Web Consortium (W3C) και σε Επίπεδο συμμόρφωσης τουλάχιστον AA.
  - ▶ Οι διαδικτυακές υπηρεσίες ή/και εφαρμογές που παρέχονται με τη χρήση φυλλομετρητή ιστού (browser) και προορίζονται για χρήση μέσω κινητών συσκευών (π.χ., PDAs, κινητά τηλέφωνα, κλπ.), πρέπει να συμμορφώνονται πλήρως με το πρότυπο Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) έκδοση 2.0 του διεθνούς οργανισμού World Wide Web Consortium (W3C) και σε Επίπεδο συμμόρφωσης τουλάχιστον AA. Επιπρόσθετα μπορούν να λαμβάνονται υπόψη και οι Βέλτιστες Πρακτικές για Χρήση Διαδικτυακού Περιεχομένου από Κινητές Συσκευές (Mobile Web Best Practices 1.0) του W3C.

Τέλος, οι υπηρεσίες που δεν εμπίπτουν στην κατηγορία διαδικτυακών τόπων ή διαδικτυακών εφαρμογών, είναι απαραίτητο να τεκμηριώνουν την εξασφάλιση της προσβασιμότητας βάσει διεθνών προτύπων και οδηγιών.

- ▶ **«Εμπόδια» (“Obstacles, barriers”):** οτιδήποτε θέτει φραγμό στην αυτόνομη και ισότιμη συμμετοχή (δηλαδή στην «πρόσβαση») των ατόμων με αναπηρία στις κοινωνικές δραστηριότητες. Τα εμπόδια μπορεί να είναι θεσμικά, φυσικά, αρχιτεκτονικά, ιδεολογικά (π.χ. στάσεις, αντιλήψεις, προκαταλήψεις, συμπεριφορές) και να εντοπίζονται στην επικοινωνία, στην πληροφόρηση, στην τεχνολογία, στις πρακτικές, στις διαδικασίες κ.λπ.

- ▶ **«Καθολικός Σχεδιασμός» (“Universal Design”) ή «Καθολική Πρόσβαση» (“Universal Access”) ή «Σχεδιασμός για Όλους» (“Design for All”):** *«Σημαίνει το σχεδιασμό προϊόντων, περιβαλλόντων, προγραμμάτων και υπηρεσιών που μπορούν 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 αναπηρίες, όπου αυτό απαιτείται.»* (άρθρο 2 «Ορισμοί» της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του Ο.Η.Ε.)

Ο «καθολικός σχεδιασμός» λαμβάνει υπόψη του την «προσβασιμότητα» από τον αρχικό σχεδιασμό, δηλαδή δίχως να απαιτούνται πρόσθετες μετατροπές, μειώνοντας με αυτόν τον τρόπο το κόστος για την επίτευξή της. Δεν είναι συνώνυμος των «προτύπων προσβασιμότητας». Παρόλα αυτά προϋποθέτει την εκ των προτέρων ανάληψη και οριοθέτηση της «προσβασιμότητας» ως σχεδιαστικού στόχου που επιτυγχάνεται με τη χρήση τεχνικών και εργαλείων που προσδίδουν στο τελικό προϊόν/υπηρεσία την ικανότητα να μπορεί να ανταποκρίνεται σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον χρήσης ή με άλλα λόγια να μπορεί να αναγνωρίζει την εκάστοτε απαίτηση και να πραγματοποιεί προσαρμογές που να το καθιστούν προσβάσιμο και εύχρηστο στο συγκεκριμένο περιβάλλον χρήσης.

Οι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν το περιβάλλον χρήσης ενός προϊόντος ή υπηρεσίας ποικίλουν και ταξινομούνται σε τρεις κατηγορίες: α) παράγοντες που αφορούν στο χρήστη, στις ικανότητες και δεξιότητές του, στις προτιμήσεις του αναφορικά με την αλληλεπίδρασή του με ένα Η/Υ, κ.λπ., β) παράγοντες



---

που αφορούν στο εργαλείο πρόσβασης (π.χ. Η/Υ γραφείου) και στην πλατφόρμα εκτέλεσης (π.χ. γραφικό περιβάλλον), γ) παράγοντες που αφορούν στις συνθήκες χρήσης (π.χ. χρήση σε ένα γραφείο, εν κινήσει, στην ύπαιθρο κ.λπ.).

Η περίπτωση των ατόμων με αναπηρία στο πλαίσιο της «καθολικής πρόσβασης» συνιστά μεταβολές στο περιβάλλον χρήσης μιας εφαρμογής εξαιτίας των διαφορετικών αναγκών, απαιτήσεων και προτιμήσεων που έχουν τα άτομα με αναπηρία αναφορικά με την πρόσβαση στη λειτουργικότητα του αλληλεπιδραστικού συστήματος. Έτσι, οι προσαρμογές που απαιτούνται απορρέουν κατά πρωτεύοντα λόγο από παράγοντες που αφορούν στον χρήστη, ενώ μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις να οφείλονται και σε παράγοντες που αφορούν στις συνθήκες χρήσης (π.χ. χρήση εν κινήσει, ενώ ο χρήστης βρίσκεται σε αμαξίδιο) ή στο εργαλείο πρόσβασης (π.χ. τεχνικό βοήθημα).

Ο «καθολικός σχεδιασμός» αποτελεί μια σχεδιαστική προσέγγιση με επίκεντρο τον χρήστη για την παροχή προϊόντων που μπορούν να αντιμετωπίσουν αυτόματα το φάσμα των ανθρώπινων ικανοτήτων, δεξιοτήτων, απαιτήσεων και προτιμήσεων. Παρόλα αυτά, δεν μπορεί να καλύψει οποιαδήποτε εξατομικευμένη ανάγκη ενός συγκεκριμένου ατόμου με αναπηρία και για αυτό δεν αποκλείει τη χρήση υποστηρικτικής τεχνολογίας.

► **«Εύλογες Προσαρμογές» (“Reasonable Accommodations”):** «...σημαίνει τις απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις και ρυθμίσεις, οι οποίες δεν επιβάλλουν ένα δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος, όπου απαιτείται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να διασφαλιστούν, για τα άτομα με αναπηρίες, η απόλαυση ή η άσκηση, σε ίση βάση με τους άλλους, όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών» (άρθρο 2 «Ορισμοί» της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του Ο.Η.Ε.).

Ο όρος «εύλογες προσαρμογές» προέρχεται από τον Αμερικάνικο Νόμο για την Αναπηρία (Americans with Disabilities Act - ADA), ο οποίος βασίζεται στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας και στο μοντέλο της δομικής ισότητας, το οποίο πρεσβεύει την άρση των δομικών εμποδίων. Στη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του Ο.Η.Ε. το πεδίο εφαρμογής των «εύλογων προσαρμογών» περιορίζεται μόνο στους τομείς της εκπαίδευσης και της απασχόλησης (άρθρα 25 «Εκπαίδευση» και 27 «Εργασία και Απασχόληση»), σε αντίθεση με την «προσβασιμότητα» που η εφαρμογή της αφορά στο σύνολο των τομέων και δραστηριοτήτων της κοινωνικής ζωής.

**Η «προσαρμογή» θεωρείται «εύλογη» όταν:**

- δικαιολογείται από την κατηγορία και τον βαθμό βαρύτητας της αναπηρίας του συγκεκριμένου εργαζόμενου στον οποίο απευθύνεται,
- δεν δημιουργεί δυσανάλογο βάρος στον εργοδότη, ήτοι το κόστος της δεν είναι τόσο υψηλό ώστε να δημιουργεί οικονομικό πρόβλημα στην επιχείρηση/υπηρεσία/οργανισμό.

Εάν το κράτος επιχορηγεί την εφαρμογή των εύλογων προσαρμογών, τότε το ζήτημα της δυσανάλογης επιβάρυνσης δεν τίθεται καν και ο εργοδότης οφείλει να προχωρήσει στην εφαρμογή τους.

Η διαφορά μεταξύ «προσβασιμότητας» και «εύλογων προσαρμογών» είναι πως η πρώτη αφορά στο σύνολο των ατόμων με αναπηρία ως ομάδα, ενώ η «εύλογη προσαρμογή» είναι εξατομικευμένη. Συνεπώς οι «εύλογες προσαρμογές» δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να θεωρούνται υποκατάστατο της προσβασιμότητας ή

---

ακόμη και να ταυτίζονται με τα μέτρα που λαμβάνονται για τη διασφάλισή της, διότι ο εξατομικευμένος χαρακτήρας τους δεν διασφαλίζει την ικανοποίηση των αναγκών του συνόλου των ατόμων με αναπηρία.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 «Ορισμοί» της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η μη εφαρμογή «εύλογων προσαρμογών» συνιστά διάκριση.

**Οι «εύλογες προσαρμογές» είναι απεριόριστες και εξαρτώνται από την κάθε περίπτωση ξεχωριστά. Ενδεικτικά αυτές, μπορεί να αφορούν στα εξής:**

- ▶ **Στην προσαρμογή των κτιριακών εγκαταστάσεων της επιχείρησης/δημόσιας υπηρεσίας /οργανισμού κ.λπ.** Π.χ. η διάνοιξη μιας πόρτας ή η κατασκευή μιας ράμπας για να μπορεί να κινείται άνετα ένας εργαζόμενος - χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου κ.λπ.
- ▶ **Στην προσαρμογή του χώρου εργασίας και της επίπλωσης.** Π.χ. πάγκος εργασίας, στον οποίο μπορεί να εισέρχεται αναπηρικό αμαξίδιο κ.λπ.
- ▶ **Στην παροχή υποστηρικτικής τεχνολογίας** (εξοπλισμός, λογισμικό, τεχνικά βοηθήματα κ.λπ.). Π.χ. παροχή εκτυπωτή Braille σε τυφλό εργαζόμενο.
- ▶ **Στην τροποποίηση πολιτικών/διαδικασιών/πρακτικών που εφαρμόζει η επιχείρηση και που δυσκολεύουν τον εργαζόμενο με αναπηρία.** Π.χ. η προσαρμογή των διαδικασιών αξιολόγησης των εργαζομένων για την ανέλιξή τους σ' αυτήν, η προσαρμογή των μεθόδων που χρησιμοποιούνται για την επιλογή του νέου προσωπικού, ήτοι αντικατάσταση ενός γραπτού τεστ με μια διευρυμένη συνέντευξη που θα επιτρέψει στο άτομο με μαθησιακές δυσκολίες να δείξει στον εργοδότη της ικανότητές του, η διενέργεια των συνεντεύξεων σε προσβάσιμο χώρο, η χρήση διερμνεύσεως στη νοηματική γλώσσα κατά τη διάρκεια της συνέντευξης για τη διευκόλυνση ενός κωφού υποψηφίου εργαζομένου κ.λπ.
- ▶ **Στην προσαρμογή, αναδιοργάνωση ή και αλληλαγή των εργασιακών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων.** Π.χ. η τοποθέτηση μετά από ατύχημα ενός ατόμου που ασκούσε χειρωνακτική εργασία σε διοικητική θέση, η αλληλαγή αρμοδιοτήτων σε έναν εργαζόμενο που απέκτησε μια χρόνια πάθηση κ.λπ.
- ▶ **Στην προσαρμογή του ωραρίου εργασίας.** Π.χ. οι εργαζόμενοι με χρόνιες παθήσεις εξαιτίας της συνεχούς ιατρικής παρακολούθησης (επισκέψεις σε νοσοκομεία, γιατρούς κ.λπ.) χρειάζονται πιο ευέλικτα ωράρια εργασίας, η αλληλαγή ωραρίου ενός τυφλού εργαζομένου που χρησιμοποιεί σκύλο - οδηγό προκειμένου να μην πηγαίνει στην εργασία του τις ώρες αιχμής και να μην αντιμετωπίζει προβλήματα κατά τη μετάβασή του σ' αυτήν κ.λπ.
- ▶ **Στην αλληλαγή τόπου εργασίας.** Π.χ. η δυνατότητα μετακίνησης ενός εργαζόμενου που απέκτησε αναπηρία στο πλησιέστερο στον τόπο κατοικίας του παράρτημα/υποκατάστημα/υπηρεσία, εφόσον υπάρχει.
- ▶ **Στην παροχή ειδικής εκπαίδευσης ή πρόσθετης κατάρτισης,** λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη για προσβάσιμα μέσα κατάρτισης, όπως η παροχή εκπαιδευτικού υλικού σε προσβάσιμες μορφές κ.λπ.
- ▶ **Στην παροχή «μορφών ζωντανής βοήθειας και ενδιαμέσων»,** όπως είναι οι διερμνεύσεως νοηματικής γλώσσας, οι αναγνώστες και οι συνοδοί για τα τυφλά άτομα, οι προσωπικοί εκπαιδευτές για την εκμάθηση του αντικειμένου της εργασίας για τα άτομα με νοητική αναπηρία κ.λπ.

---

► **«Υποστηρικτική Τεχνολογία» (“Assistive Technology”)**: αφορά σε Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), όπως υλικό υπολογιστή, λογισμικό, εφαρμογές, εργαλεία ανάπτυξης και βοηθήματα γενικά ή εξειδικευμένα σε συγκεκριμένους τύπους αναπηρίας που χρησιμοποιούνται ώστε να υποστηρίξουν ή να βελτιώσουν τις λειτουργικές ικανότητες ενός ατόμου με αναπηρία.

Ειδικά στον τομέα της απασχόλησης, η χρήση «υποβοηθητικών συσκευών» ή «υποστηρικτικής τεχνολογίας» είναι ιδιαίτερα σημαντική, εφόσον δίνει τη δυνατότητα σε έναν εργαζόμενο με συγκεκριμένη αναπηρία, και ως εκ τούτου με συγκεκριμένες ανάγκες, να ασκήσει με επάρκεια τα εργασιακά καθήκοντά του. Η παροχή «υποστηρικτικής τεχνολογίας» σε έναν εργαζόμενο με αναπηρία συνιστά «εύλογη προσαρμογή».

Υποστηρικτική τεχνολογία που είναι διαθέσιμη στα άτομα με αναπηρία (ενδεικτική αναφορά):

► **Υποστηρικτική τεχνολογία για τυφλά άτομα**

- Μίκτες ήχου
- Λογισμικό ανάγνωσης της οθόνης
- Εκτυπωτές κειμένων σε Braille
- Μεταφραστικά εργαλεία σε Braille
- Εκθέσεις στοιχείων σε Braille
- Συσκευές καταχώρησης στοιχείων σε Braille
- Μηχανισμός αναγνώρισης οπτικών χαρακτήρων
- Ανιχνευτής ήχου

► **Υποστηρικτική τεχνολογία για άτομα με προβλήματα όρασης**

- Οθόνη χαμηλής ακτινοβολίας/φωτισμού
- Μεγάλα μόνιτορ με υψηλή ευκρίνεια
- Οθόνες υπολογιστών με πολύ μεγάλους χαρακτήρες
- Πρότυπη ύλη με πολύ μεγάλους χαρακτήρες
- Εκτυπώσεις μεγάλου μεγέθους
- Επιλογή χρωμάτων και χρωματικών αντιθέσεων
- Βοηθήματα πληκτρολόγησης

► **Υποστηρικτική τεχνολογία για άτομα με κινητική αναπηρία**

- Έλεγχος επιπέδου βασικών επαναλήψεων
- Μακρο-κλαβιέ
- Εναλλακτικά πληκτρολόγια
- Συσκευές που δεν απαιτούν πρόσθετα κλαβιέ
- Λογισμικό πρόβλεψης των λέξεων
- Αναγνώριση ήχου
- Ρομποτικές συσκευές
- Εναλλακτικά ποντίκια υπολογιστών
- Βασικές παροχές ασφάλειας
- Ακουστικά ήχου

- 
- Βάση στήριξης συσκευών στον ώμο (για ακουστικά, μικρόφωνα κ.λπ.)
  - Ακουστικά με στήριγμα για το κεφάλι
  - Δυνατότητα ταχείας κλήσης

► **Υποστηρικτική τεχνολογία για κωφά και βαρήκοα άτομα**

- Παραπάνω του κανονικού οπτικό υλικό στους υπολογιστές
- Ακουστικά βοηθήματα και ενισχυτές
- Τηλέφωνα με αποκωδικοποιητές λόγου
- Τηλέφωνα που μεταφράζουν σε γραπτό λόγο τον προφορικό
- Συστήματα σήμανσης
- Βίντεο με επικεφαλίδες και υπότιτλους ή διερμηνεία στη νοηματική γλώσσα

## 5. Εμπόδια, απαιτήσεις προσβασιμότητας

Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην εργασία και την απασχόληση μπορεί:

- να είναι **θεσμικά**, τα οποία εντοπίζονται σε νόμους, προεδρικά διατάγματα, εγκυκλίου που δημιουργούν διακρίσεις και αποκλεισμούς σε βάρους του συνόλου των ατόμων με αναπηρία ή σε βάρους συγκεκριμένων κατηγοριών αναπηρίας ή που μπορεί να λειτουργούν ως αντικίνητρα για την ένταξή τους στην εργασία (π.χ. η αρτιμέλεια ως κριτήριο διορισμού, η κατάργηση του επιδόματος αναπηρίας σε όλα τα άτομα με αναπηρία σε περίπτωση απασχόλησης, με εξαίρεση του τυφλού και τα άτομα με κινητική αναπηρία κ.λπ.).
- να είναι **φυσικά**, τα οποία αφορούν σε αντικείμενα που ενσωματώνονται στους χώρους εργασίας (π.χ. πόρτες, παράθυρα, ανελκυστήρες, έπιπλα κ.λπ.) και είναι τοποθετημένα είτε με τρόπο που δυσκολεύουν την κίνηση των ατόμων με αναπηρία είτε σε τέτοιο ύψος που δεν μπορούν να τα προσεγγίσουν εργαζόμενοι - χρήστες αναπηρικού αμαξιδίου κ.λπ.
- να είναι **αρχιτεκτονικά**, τα οποία αφορούν τόσο στον σχεδιασμό των κτιρίων στους οποίους στεγάζονται οι χώροι εργασίας όσο και στους χώρους γύρω από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή του οργανισμού ή της υπηρεσίας κ.λπ. (π.χ. πάρκινγκ), στην ποιότητα των υλικών που έχουν χρησιμοποιηθεί (π.χ. ολισθηρά δάπεδα), στις διαστάσεις και στο σχήμα των χώρων εργασίας (π.χ. γραφεία μικρού μεγέθους στα οποία δεν μπορεί να κινηθεί ένας εργαζόμενος - χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου, πολυπλοκή διαρρύθμιση των χώρων που δεν είναι εύκολα αντιληπτή από ένα άτομο τυφλό άτομο ή άτομο με πρόβλημα όρασης ή με πρόβλημα αντίληψης) κ.λπ.
- να είναι **ιδεολογικά**, τα οποία αφορούν σε στάσεις, αντιλήψεις και συμπεριφορές που διακρίνουν τα άτομα με αναπηρία (π.χ. εργοδότες, στελέχη διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και προσωπάρχες που δεν προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία επειδή πιστεύουν ότι δεν διαθέτουν τις απαραίτητες ικανότητες/δεξιότητες ή επειδή θεωρούν ότι η πρόσληψή τους θα δημιουργήσει πρόβλημα στους υπόλοιπους εργαζόμενους και θα διαταράξει το ομαλό εργασιακό κλίμα κ.λπ.).

- 
- ▶ να σχετίζονται με την **πληροφόρηση** και την **επικοινωνία** εξαιτίας της απουσίας προσβάσιμων τρόπων πληροφόρησης (π.χ. απουσία πρόβλεψης κειμένων σε εναλλακτικές μορφές, όπως σε γραφή Braille, σε ηλεκτρονική μορφή ή μετατροπή του ήχου σε εικόνα κ.λπ.) και επικοινωνίας (π.χ. έλλειψη διερμηνείας στη νοηματική γλώσσα).
  - ▶ να σχετίζονται με την **τεχνολογία** (π.χ. πληροφορολογία δίχως ακίδες σε γραφή Braille).
  - ▶ να αφορούν σε **πολιτικές, διαδικασίες** κ.λπ. που αποκλείουν τα άτομα με αναπηρία (π.χ. διεξαγωγή γραπτών εξετάσεων για την επιλογή εργαζομένων δίχως πρόβλεψη προφορικών εξετάσεων για τους τυφλούς υποψηφίους και τους υποψηφίους με προβλήματα όρασης κ.λπ.).

## 5.1 Εμπόδια ανά κατηγορία αναπηρίας

- ▶ **Τα άτομα με κινητικές αναπηρίες** αντιμετωπίζουν φυσικά, αρχιτεκτονικά και τεχνολογικά εμπόδια. Επιπρόσθετα, αντιμετωπίζουν εμπόδια στη χρήση εξοπλισμού που απαιτεί δύναμη στα άκρα ή λεπτούς χειρισμούς (π.χ. σήκωμα ακουστικού τηλεφώνου, χρήση ποντικιού στον ηλεκτρονικό υπολογιστή).
- ▶ **Οι τυφλοί και τα άτομα με προβλήματα όρασης** αντιμετωπίζουν εμπόδια κυρίως στην ενημέρωση/επικοινωνία όταν δεν προβλέπεται η χρήση εντύπων σε εναλλακτικές μορφές (π.χ. νομοθεσία, εγκύκλιοι, ενημερωτικά φυλλάδια σε γραφή Braille ή σε ηλεκτρονική μορφή ή με μεγάλους χαρακτήρες). Επίσης, αντιμετωπίζουν εμπόδια στη χρήση συσκευών ή στον εξοπλισμό του γραφείου όταν δεν προβλέπεται σήμανση σε γραφή Braille και στον προσανατολισμό τους στους χώρους της επιχείρησης ή του οργανισμού ή της υπηρεσίας όταν δεν υπάρχει ανάγλυφη καθοδηγητική σήμανση ή όταν δεν αναλάβει κάποιος να τους δείξει διεξοδικά τις κτιριακές εγκαταστάσεις της εργασίας τους.
- ▶ **Οι κωφοί και οι βαρήκοοι** αντιμετωπίζουν επίσης εμπόδια στην πληροφόρηση/επικοινωνία όταν δεν χρησιμοποιούν συστήματα ενίσχυσης του ήχου (π.χ. ακουστικά), όταν δεν προβλέπεται η μετατροπή του ήχου σε εικόνα (π.χ. χρήση φαξ, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, γραπτών μηνυμάτων στο κινητό τηλέφωνο) και διερμηνεία στη νοηματική γλώσσα. Επίσης, αντιμετωπίζουν εμπόδια στη χρήση συσκευών και εξοπλισμών γραφείου όταν αυτά δεν διαθέτουν οπτική ειδοποίηση ή δόνηση (π.χ. κουδούνι πόρτας, συναγερμός, κινητό τηλέφωνο).
- ▶ **Τα άτομα με ψυχικές αναπηρίες και τα άτομα με νοητικές αναπηρίες** συνήθως δεν μπορούν να εργαστούν σε μικρούς χώρους ή σε κτιριακές εγκαταστάσεις που δεν υπάρχουν σκάλες αλλιλά μόνο ανεληκυστήρες (π.χ. λόγω κλειστοφοβίας), που εξυπηρετούν πολύ κόσμο (π.χ. λόγω αγοραφοβίας), με πολύ θόρυβο και φασαρία και με έντονους και πιεστικούς ρυθμούς εργασίας.
- ▶ **Τα άτομα με προβλήματα αντίληψης** αντιμετωπίζουν εμπόδια που οφείλονται κυρίως φυσικά (π.χ. στην περίπτωση ασαφούς και περίπλοκης σήμανσης), αρχιτεκτονικά (π.χ. στην περίπτωση πολύπλοκης διαρρύθμισης του χώρου εργασίας) και τεχνολογικά (π.χ. εξοπλισμοί στον χώρο εργασίας με περίπλοκες οδηγίες χρήσης).

- 
- ▶ **Τα άτομα με αλλεργίες** συναντούν προβλήματα κυρίως σε χώρους εργασίας που δεν διαθέτουν καλή εξαερισμό, έχουν μόνιμα τοποθετημένες μοκέτες οι οποίες δεν καθαρίζονται συχνά, συχνάζουν ζώα ή υπάρχουν πολλιά φυτά.
  - ▶ **Τα άτομα με άλλες αναπηρίες** είναι ιδιαίτερα ευαίσθητα σε ροιμώξεις και μικρόβια, γεγονός που προϋποθέτει αυστηρή καθαριότητα των χώρων εργασίας.
  - ▶ **Όλες οι κατηγορίες αναπηρίας** αντιμετωπίζουν θεσμικά και ιδεολογικά εμπόδια και εμπόδια σε πολιτικές και διαδικασίες.

Δεδομένου ότι ο χρόνος εργασίας για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος επιμηκύνεται και η πιθανότητα εμφάνισης κάποιας αναπηρίας στην πορεία ζωής ενός ατόμου αυξάνεται, τότε γίνεται αντιληπτό ότι η δημιουργία προσβάσιμων χώρων εργασίας δίχως εμπόδια είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την παραμονή του εργατικού δυναμικού στην παραγωγική διαδικασία περισσότερα χρόνια.

## 5.2 Απαιτήσεις προσβασιμότητας

Η ικανοποίηση των απαιτήσεων προσβασιμότητας συνιστά βασική προϋπόθεση για τη δημιουργία προσβάσιμων θέσεων εργασίας. Για αυτόν τον λόγο, ακολουθεί παρουσίαση αυτών, εστιασμένη στις κινητικές και αισθητηριακές αναπηρίες εφόσον οι απαιτήσεις αυτών των κατηγοριών για προσβασιμότητα καλύπτουν τις ανάγκες και των υπολοίπων.

### 5.2.1 Απαιτήσεις προσβασιμότητας ατόμων με κινητικές αναπηρίες

Τα άτομα με κινητικές αναπηρίες αντιμετωπίζουν **στο εσωτερικό των χώρων εργασίας** κυρίως φυσικά εμπόδια - π.χ. σκαλοπάτια αντί για ράμπες, έλλειψη χώρου για κίνηση και ελιγμούς, στενές πόρτες, χώροι υγιεινής μικρών διαστάσεων στους οποίους δεν μπορεί να εισέλθει ή να κινηθεί το αναπηρικό αμαξίδιο και δίχως τις ανάλογες προσαρμογές (π.χ. χειρολαβές), μικροί ανεγκυστήρες, ολισθηρότητα (γυαλισμένα μαρμάρινα δάπεδα, βρεμένα δάπεδα κ.λπ.). Επειδή αδυνατούν να μετακινηθούν προς την εργασία τους με τα μέσα μαζικής μεταφοράς λόγω του ότι τόσο αυτά όσο και τα πεζοδρόμια δεν είναι προσβάσιμα, συνήθως χρησιμοποιούν ειδικά προσαρμοσμένα ιδιωτικής χρήσης αυτοκίνητα και για αυτό πρέπει να τους διατίθενται, όταν είναι εφικτό, συγκεκριμένες θέσεις στάθμευσης, οι οποίες να μην απέχουν πολύ από την είσοδο του χώρου εργασίας ή να διαθέτουν κοντά προσβάσιμους ανεγκυστήρες στην περίπτωση κλειστών χώρων στάθμευσης ή δρομάκια χωρίς εμπόδια που να οδηγούν στην είσοδο. Από την άρση όλων αυτών των φυσικών εμποδίων μπορούν να ωφεληθούν και άλλες κατηγορίες εργαζομένων, όπως είναι οι εργαζόμενες που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, καθώς και οι εργαζόμενοι που προσωρινά (π.χ. λόγω ατυχήματος) έχουν απολέσει μέρος της λειτουργικότητας των άνω ή κάτω άκρων τους.

Σε ότι αφορά στα **έπιπλα του γραφείου**, αυτά πρέπει να είναι αραιά τοποθετημένα στο χώρο, ώστε ο εργαζόμενος - χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου να μπορεί να μετακινείται και να ελίσσεται και να έχουν το κατάλληλο ύψος ώστε να υποδέχονται αμαξίδιο. Τα αρχεία θα πρέπει να βρίσκονται σε βιβλιοθήκες, ντουλάπια, συρτάρια κ.λπ. που να είναι σε κατάλληλο ύψος και να βρίσκονται μέσα σε εύχρηστους φακέλους. Κατάλληλο ύψος πρέπει να έχουν και οι διακόπτες. Οι ηλεκτρικές και ηλεκτρονικές συσκευές πρέπει να δίνουν τη δυνατότητα ελέγχου εξ' αποστάσεως. Ο χώρος όπου εργάζεται ένας χρήστης αναπηρικού αμα-

---

ξιδίου πρέπει να του προσφέρει τη δυνατότητα για πανοραμικό έλεγχο όλων των συσκευών και όλων των εργαλείων.

Ενδειγμένα γραφεία (ή πάγκοι) εργασίας είναι τα περιστρεφόμενα, επειδή μπορούν σε μικρό εμβαδόν να φιλοξενούν ταυτοχρόνως πολλές συσκευές. Οι περιστρεφόμενοι πάγκοι έχουν συνήθως σχήμα U γύρω από τον χειριστή του αναπηρικού αμαξιδίου. Αυτό το σχέδιο δίνει τη δυνατότητα για ευκολότερη προσπέλαση σε όλο το μήκος του πάγκου. Πάνω σ' αυτούς μπορούν να τοποθετηθούν συσκευές φαξ, ηλεκτρονικοί υπολογιστές, ντοσιέ αρχείων, βιβλία κ.λπ. Η περιστροφή γίνεται με ηλεκτρικό κινητήρα με τη βοήθεια δύο διακοπών ώστε να είναι πιο σταθερή. Το σχήμα U δίνει τη δυνατότητα στον χρήστη να έχει προσπέλαση σε πολλά σημεία ταυτόχρονα π.χ. στο τηλέφωνο, η χρήση του οποίου είναι συχνή και απροειδοποίητη. Επίσης, είναι πιο βολικό να υπάρχει τηλεφωνική συσκευή σε αρκετά σημεία ώστε ο χρήστης να μπορεί να τη χρησιμοποιήσει ανεξάρτητα από το σημείο στο οποίο βρίσκεται. Μια άλλη λύση είναι να χρησιμοποιεί ακουστικά.

## 5.2.2 Απαιτήσεις προσβασιμότητας ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες

### ► Τυφλοί και άτομα με προβλήματα όρασης

Τα **εμπόδια** που αντιμετωπίζουν οι τυφλοί και τα άτομα με προβλήματα όρασης στο εσωτερικό των χώρων εργασίας σχετίζονται κυρίως με τον **προσανατολισμό τους**. Η μη πρόβλεψη έντονων χρωματικών αντιθέσεων στους τοίχους και ειδικής ανάγλυφης καθοδηγητικής σήμανσης, η μη χρήση νηχτικής σήμανσης στους ανελκυστήρες και μη σήμανσης σε γραφή Braille, καθώς και η μη ύπαρξη καλού φωτισμού, εμποδίζει τις μετακινήσεις τους. Όταν ένας τυφλός ή άτομο με πρόβλημα όρασης τοποθετηθεί σε μια θέση εργασίας, πρέπει ένας συνάδελφος να αναλάβει να του δείξει όλους τους χώρους εργασίας προκειμένου να μάθει να κινείται στο χώρο αυτόνομα. Επίσης πρέπει να επιτρέπεται η είσοδος και διαμονή στο χώρο εργασίας κατά τις ώρες εργασίας του τυφλού εργαζόμενου του σκύλου - οδηγού που αυτός/αυτή μπορεί να χρησιμοποιεί.

Επίσης, αυτή η κατηγορία ατόμων με αναπηρία αντιμετωπίζει **εμπόδια στην ενημέρωση και στην επαγγελματική εκπαίδευση/κατάρτιση** όταν χρησιμοποιούνται έντυπα μόνο σε συμβατικές μορφές και όχι και σε εναλλακτικές (π.χ. έντυπα με μεγάλους χαρακτήρες και έντονες χρωματικές αντιθέσεις, έντυπα σε γραφή Braille ή σε ψηφιακή μορφή). Επειδή οποιαδήποτε οπτική ειδοποίηση (π.χ. συναγερμός) δεν γίνεται αντιληπτή, πρέπει να προβλέπεται η χρήση νηχτικής.

**Εμπόδια**, επίσης, αντιμετωπίζουν και **στη λήψη πληροφοριών από συστήματα πληροφορίας** που χρησιμοποιούνται στους χώρους εργασίας, όπως π.χ. οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές. Για να αρθούν τέτοιου τύπου εμπόδια μπορούν να χρησιμοποιηθούν ειδικά συστήματα ανάγνωσης οθονών Η/Υ, μετατροπής κειμένου σε συνθετική ομιλία, μεγέθυνσης σε οθόνη Η/Υ, καθώς και συσκευές με ειδικό λογισμικό που επιτρέπουν τη μετατροπή ηλεκτρονικού ή μη κειμένου σε κείμενο Braille, όπως είναι οι σαρωτές με λογισμικό αναγνώρισης χαρακτήρων και οι συμβολομεταφραστές Braille. Π.χ. η συσκευή παρουσίασης Braille (Braille display) επιτρέπει στους τυφλούς χρήστες να λαμβάνουν τις πληροφορίες που τους παρουσιάζει το υπολογιστικό σύστημα μέσω της οθόνης, σε μια γραμμή από χαρακτήρες Braille. Ο χρήστης μπορεί να διαβάσει αυτές τις πληροφορίες στην επιφάνεια της συσκευής Braille χρησιμοποιώντας τα δάκτυλά του. Τα συστήματα αναγνώρισης ομιλίας, καθώς και τα ειδικά πληκτρολόγια, αποτελούν τις εναλλακτικές λύσεις για την είσοδο δεδομένων στον υπολογιστή από τυφλούς και χρήστες με προβλήματα όρασης. Η αναπαράσταση των συμβόλων του πληκτρολογίου με ακίδες Braille, είναι μια από τις συχνότερες διευθετήσεις

---

πρόσβασης για τον ευκολότερο εντοπισμό των πλήκτρων.

Οι τυφλοί και τα άτομα με προβλήματα όρασης έχουν διευκολυνθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια από την ανάπτυξη της υποστηρικτικής τεχνολογίας, επιτυγχάνοντας την απασχόλησή τους και σε άλλες θέσεις εργασίας, πέραν αυτών που παραδοσιακά τοποθετούνταν (π.χ. τηλεφωντές).

Η άρση όλων των φυσικών και αρχιτεκτονικών εμποδίων για τη διευκόλυνση στους χώρους εργασίας των εργαζομένων με κινητικές αναπηρίες (π.χ. ράμπες αντί για σκαλοπάτια), καθώς και η εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας στις ανάγκες τους, διευκολύνει και τα άτομα με προβλήματα όρασης, διότι οι προσαρμοσμένοι χώροι είναι πιο ευρύχωροι, άνετοι και ασφαλείς.

### ► **Κωφοί και βαρήκοοι**

Τα **εμπόδια** που αντιμετωπίζουν τα κωφά και βαρήκοα άτομα στις θέσεις εργασίας αφορούν κυρίως **στην ενημέρωση**, όταν προβλέπεται μόνο μέσω ηχητικών συστημάτων. Για αυτό στις συσκευές φαξ, στις συσκευές καρτών εργασίας, στους ανελκυστήρες κ.λπ. πρέπει να εφαρμόζεται οπτική και ηχητική σήμανση ταυτόχρονα. Οποιοσδήποτε ήχος πρέπει να μετατρέπεται σε οπτική σήμανση, οπτικό ερέθισμα ή εικόνα.

Αυτή η κατηγορία ατόμων με αναπηρία αντιμετωπίζει **εμπόδια** και **στην προφορική επικοινωνία**, όταν δεν προβλέπεται διερμηνεία στη νοηματική γλώσσα. Τις περισσότερες φορές μέσω σχετικής εκπαίδευσης μπορούν να ελέγξουν ικανοποιητικά την παραγωγή της ομιλίας τους και να κάνουν χρήση της χειλιοανάγνωσης. Γι' αυτό και είναι πιο εύκολο να επικοινωνούν με ένα άτομο κάθε φορά. Επίσης, πρέπει να παρακολουθούν τις κινήσεις των χειριών και εν γένει τις κινήσεις των χεριών και τις εκφράσεις του προσώπου, ο καλός φωτισμός παίζει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο.

Λόγω του ότι η επικοινωνία μέσω τηλεφώνου δεν είναι εφικτή, αυτή πρέπει να βασίζεται στην κειμενοτηλεφωνία ("text-telephony"), στην εικονοτηλεφωνία ("videotelephony"), στην αποστολή γραπτών ή γραφικών μηνυμάτων μέσω κινητού τηλεφώνου, στη χρήση συσκευών φαξ, υπηρεσιών "chat", ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και υπηρεσιών διαμεταγωγής ("relay services") που προσφέρουν οι τεχνολογίες πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών και οι οποίες παρέχουν τη δυνατότητα στους κωφούς να επικοινωνούν με χρήστες του τηλεφώνου μέσω τρίτου προσώπου.

Ένας **ιδιαίτερα ενοχλητικός παράγοντας για τους βαρήκοους εργαζομένους είναι ο θόρυβος**. Ο θόρυβος δεν αποτελεί απλά μια ενόχληση, αλλά στη περίπτωση χρήσης τεχνικών βοηθημάτων ενίσχυσης του ήχου (ακουστικά) μπορεί να είναι έως και επώδυνος. Ως εκ τούτου πρέπει να αποφεύγεται π.χ. η χρήση συσκευών με θόρυβο, η χρήση γραφείου που βλέπει σε θορυβώδη δρόμο κ.λπ..

Σε κάθε περίπτωση, για τη διευκόλυνση της απασχόλησης ενός κωφού ή βαρήκοου εργαζόμενου, απαραίτητο είναι να οριστούν κάποιοι ακούοντες συνάδελφοι ως βοηθοί. Αυτοί θα πρέπει να είναι υπομονετικοί, επειδή τα άτομα αυτά αδυνατούν να ακούσουν όλους τους ήχους με την πρώτη φορά. Χρειάζονται χρόνο για να αντιληφθούν τις λέξεις ή τις φράσεις.



## 6. Ερωτηματολόγιο ελέγχου εύλογων προσαρμογών ανά κατηγορία αναπηρίας

α/α	ΥΠΟΔΟΜΕΣ - ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ-ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ
<b>A. ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΚΙΝΗΤΙΚΕΣ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ (Άνω και Κάτω άκρων)</b>				
A.1	<b>Πρόσβαση στο κτίριο</b>			
A.1.1	Υπάρχει θέση στάθμευσης για όχημα ατόμου με αναπηρία;			Η θέση στάθμευσης οχήματος ατόμου με αναπηρία έχει διαστάσεις 3,50Χ5,00μ
A.1.2	Η προβλεπόμενη θέση στάθμευσης έχει σήμανση;			Η σήμανση περιλαμβάνει επιδιπέδια και επιστύλια/επίτοιχη σήμανση με το Διεθνές Σύμβολο Πρόσβασης (άτομο σε αμαξίδιο)
A.1.3	Υπάρχει δίκτυο ραμπών από τη θέση στάθμευσης στην προσβάσιμη είσοδο του κτιρίου;			
A.1.4	Εφόσον η θέση στάθμευσης είναι σε υπόγειο χώρο, υπάρχει ανελκυστήρας που να οδηγεί τουλάχιστον στο επίπεδο εργασίας του ατόμου;			
A.1.5	Εφόσον η θέση στάθμευσης είναι σε υπόγειο χώρο, υπάρχει προσβάσιμη διαδρομή μέχρι τους ανελκυστήρες;			Η προσβάσιμη διαδρομή περιλαμβάνει τουλάχιστον: α) ισόπεδα ή με ράμπες κλίσης μέχρι 6% τμήματα β) σήμανση καθοδηγητική από τη θέση μέχρι τον προσβάσιμο ανελκυστήρα
A.1.6	Υπάρχει ένας τουλάχιστον ανελκυστήρας που είναι προσβάσιμος;			Ο προσβάσιμος ανελκυστήρας περιλαμβάνει τουλάχιστον: α) χώρο ελιγμών αμαξιδίου διαστάσεων 1,50Χ1,50μ μπροστά από την πόρτα του ανελκυστήρα σε κάθε επίπεδο β) πόρτα πλάτους 0,80 μ στη μικρή πλευρά του ανελκυστήρα γ) διαστάσεις θαλάμου 1,10Χ1,40μ δ) κουμπιά σε ύψος 0,90-1,20μ από το δάπεδο



A.1.7	Υπάρχει μία τουλάχιστον προσβάσιμη είσοδος;			Η προσβάσιμη είσοδος είναι: α) είσοδος χωρίς σκαλοπάτια ή με ράμπα ή με αναβατήριο με πλατφόρμα διαστάσεων 0,90Χ1,20μ β) είσοδος με πόρτα πλάτους τουλάχιστον 0,90μ γ) είσοδος με θύρα εύκολα ανοιγόμενη ή με φωτοκυτόρο
A.1.8	Υπάρχει καθοδηγητική σήμανση προς την προσβάσιμη είσοδο εφόσον αυτή δεν είναι η κύρια είσοδος;			Η καθοδηγητική σήμανση περιλαμβάνει: α) τόξα κατεύθυνσης β) Διεθνές Σύμβολο Πρόσβασης
A.1.9	Εφόσον η είσοδος έχει σκαλοπάτια, φέρει χειρολισθήρες;			Οι χειρολισθήρες α) τοποθετούνται και στις δύο πλευρές της κλίμακας, β) εξέχουν τουλάχιστον 0,30μ στην αρχή και το τέλος αυτής, γ) είναι τοποθετημένοι σε ύψος 0,90μ και 0,70μ από το δάπεδο, δ) προεξέχουν 0,05μ από την κατακόρυφη επιφάνεια ε) συνεχίζονται στα πλατύσκαλα
A.1.10	Εφόσον η προσβάσιμη είσοδος έχει ράμπα, έχει κλίση μέχρι 6%;			
A.1.11	Εφόσον η προσβάσιμη είσοδος έχει ράμπα, έχει πλάτος τουλάχιστον 0,90μ;			Οι χειρολισθήρες α) τοποθετούνται και στις δύο πλευρές της κλίμακας, β) εξέχουν τουλάχιστον 0,30μ στην αρχή και το τέλος αυτής, γ) είναι τοποθετημένοι σε ύψος 0,90μ και 0,70μ από το δάπεδο, δ) προεξέχουν 0,05μ από την κατακόρυφη επιφάνεια ε) συνεχίζονται στα πλατύσκαλα
A.1.12	Εφόσον η προσβάσιμη είσοδος έχει ράμπα, έχει χειρολισθήρες;			Οι χειρολισθήρες α) τοποθετούνται και στις δύο πλευρές της κλίμακας, β) εξέχουν τουλάχιστον 0,30μ στην αρχή και το τέλος αυτής, γ) είναι τοποθετημένοι σε ύψος 0,90μ και 0,70μ από το δάπεδο, δ) προεξέχουν 0,05μ από την κατακόρυφη επιφάνεια ε) συνεχίζονται στα πλατύσκαλα
A.2	<b>Κυκλοφορία στο εσωτερικό του κτιρίου</b>			
A.2.1	Υπάρχει προσβάσιμη διαδρομή από την είσοδο του κτιρίου ή τον ανεγκυστήρα από τον χώρο στάθμευσης μέχρι τον χώρο εργασίας του εργαζόμενου με αναπηρία;			Η προσβάσιμη διαδρομή περιλαμβάνει τουλάχιστον: α) τμήματα ισοπέδα ή με ράμπες κλίσης μέχρι 6% β) προσβάσιμο ανεγκυστήρα (βλ.Α.1.6) γ) αναβατήριο πλατφόρμας διαστάσεων 0,90Χ1,20μ δ) διαδρόμους ωφέλιμου πλάτους 0,90μ χωρίς εμπόδια ε) χώρο ελιγμού αμειψίδιου σε κάποιο σημείο της διαδρομής διαμέτρου 1,50μ



A.2.2	Υπάρχει προσβάσιμη διαδρομή από τον χώρο εργασίας του εργαζόμενου με αναπηρία μέχρι τους χώρους που σχετίζονται με αυτή;			<p>Η προσβάσιμη διαδρομή περιλαμβάνει τουλάχιστον:</p> <p>α) τμήματα ισόπεδα ή με ράμπες κλίσης μέχρι 6%</p> <p>β) προσβάσιμο ανελκυστήρα (βλ. Α.1.6)</p> <p>γ) αναβατήριο πλατφόρμας διαστάσεων 0,90Χ1,20μ</p> <p>δ) διαδρόμους ωφέλιμου πλάτους 0,90μ χωρίς εμπόδια</p> <p>ε) χώρο ελιγμού αμαξιδίου σε κάποιο σημείο της διαδρομής διαμέτρου 1,50μ</p>
A.2.3	Υπάρχει θύρα εισόδου στον χώρο εργασίας και τους χώρους που σχετίζονται με αυτή πλάτους τουλάχιστον 0,90μ, εύκολα ανοιγόμενη ή με φωτοκύτταρο;			
A.2.4	Το δάπεδο είναι σταθερό και μη ολισθηρό, χωρίς αρμούς μεγάλου πλάτους και ανισοσταθμίες μεγαλύτερες του 1-2εκ;			
<b>A.3</b>	<b>Εξυπηρέτησεις/ εξοπλισμός</b>			
A.3.1	Υπάρχει WC κατάλληλο για άτομο σε αμαξίδιο;			<p>WC κατάλληλο για άτομο σε αμαξίδιο περιλαμβάνει τουλάχιστον:</p> <p>α) χώρο ελιγμών των αμαξιδίων μπροστά από την πόρτα, διαστάσεων 1,50Χ1,70μ όταν η πόρτα είναι ανοιγόμενη και 1,50Χ1,50μ όταν η πόρτα είναι συρόμενη.</p> <p>β) πόρτα ανοιγόμενη προς τα έξω ή συρόμενη, ωφέλιμου πλάτους τουλάχιστον 0,90μ.</p> <p>γ) λεκάνη ειδικού τύπου, ύψους 0,45-0,50μ από το δάπεδο, με το εμπρόσθιο άκρο της σε απόσταση 0,75-0,80μ από τον πίσω από αυτήν ευρισκόμενο τοίχο, και με ελεύθερο χώρο στη μία τουλάχιστον πλευρά της πλάτους 0,90μ για την πλευρική προσέγγιση αμαξιδίου, με εκατέρωθεν οριζόντιες χειρολαβές μήκους 0,75μ με το επάνω μέρος τους σε ύψος 0,70μ από το δάπεδο, οι οποίες μπορούν να αντέξουν φόρτιση τουλάχιστον 150kg. Η χειρολαβή προς τον ελεύθερο χώρο για την πλευρική προσέγγιση αμαξιδίου είναι ανακλινόμενη με δυνατότητα ακινητοποίησης στην κατακόρυφη θέση. Η μία εκ των δύο χειρολαβών φέρει επί αυτής τη θήκη χαρτιού καθαρισμού.</p>



				<p>Η λεκάνη διαθέτει καζανάκι χαμηλής πίεσης, ο δε μηχανισμός του δοχείου νερού ενεργοποιείται με εύρηστο χειριστήριο που θα είναι τοποθετημένο σε σημείο προσιτό στο χρήστη.</p> <p>δ) νιπτήρα ρηχό, ειδικού τύπου, ώστε το επάνω μέρος του να απέχει 0,80-0,85μ από το δάπεδο και το κάτω του 0,70μ από αυτό, εργονομικό, χωρίς κολώνα στήριξης, διαστάσεων περίπου 0,68Χ0,60μ που θα συνοδεύεται από ράφι στο ίδιο ύψος. Η στήριξη θα έχει γίνει έτσι ώστε να μπορεί να αντέξει φόρτιση τουλάχιστον 150κγρ στην εμπρόσθια άκρη του. θα διαθέτει μπαταρία αναμικτική με μακρύ «ρουξούνι» και μακρύ χειριστήριο ή με φωτοκύτταρο.</p> <p>ε) καθρέπτη τοποθετημένο με την κάτω ακμή στο 1,00μ από το δάπεδο και ύψος τουλάχιστον 1,00μ ή κεκλιμένο.</p> <p>στ) μεταξύ λεκάνης, νιπτήρα και λοιπού εξοπλισμού και τοίχων θα διασφαλίζεται ελεύθερος χώρος διαμέτρου 1,50μ.</p> <p>ζ) διακόπτες/ κρεμάστρες κ.λπ. σε ύψη 0,90-1,20μ από το δάπεδο</p> <p>η) σήμανση</p>
A.3.2	Το γραφείο ή η επιφάνεια εργασίας είναι κατάλληλα για χρήση αμαξιδίου;			<p>Γραφείο/επιφάνεια εργασίας για χρήση αμαξιδίου περιλαμβάνει:</p> <p>α) επιφάνεια με την κάτω πλευρά της σε ύψος 0,70μ από το δάπεδο</p> <p>β) κενό χώρο κάτω από την επιφάνεια εργασίας χωρίς συνδέσμους</p>
A.3.3	Υπάρχει χώρος ελιγμού αμαξιδίου για την προσέγγιση του γραφείου/ επιφάνειας εργασίας;			<p>Η δυνατότητα ελιγμού αμαξιδίου απαιτεί ελεύθερο χώρο διαμέτρου 1,50μ</p>
A.3.4	Υπάρχει αποθηκευτικός χώρος (βιβλιοθήκη, ράφια κ.λπ.) σε ύψη μέχρι 1,20μ;			
A.3.5	Υπάρχει κατάλληλος υποστηρικτικός εξοπλισμός;			<p>Ο εξοπλισμός μπορεί να περιλαμβάνει π.χ. τηλεφωνο με μεγάλωνο για άτομα με αναπηρία στα χέρια, εξοπλισμό υπαγόρευσης για άτομα με αναπηρία στα χέρια, ηλεκτρικό εξοπλισμό (συρραπτικό, σφραγίδες κ.λπ.) για άτομα μειωμένης δύναμης κ.λπ.</p>



A.3.6	Υπάρχει προστατευμένος χώρος αναμονής ατόμων με αναπηρία για περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης;				Ο προστατευμένος χώρος αναμονής ατόμων με αναπηρία σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης πρέπει να διαθέτει δυνατότητα πρόσβασης διασωστών από το εσωτερικό ή το εξωτερικό του κτιρίου, να έχει διαστάσεις ικανές να φιλοξενήσουν 1 ή 2 αναπηρικά αμαξίδια (απαιτούμενος χώρος ανά αμαξίδιο τουλάχιστον 0,90Χ1,30μ) ανάλογα με τον πληθυσμό του ορόφου. Συνιστάται να διαθέτει πυροπροστασία τουλάχιστον 60 λεπτών και φράγμα καπνού, να διαθέτει οπτική και ηχητική επικοινωνία με την είσοδο του κτιρίου ή άλλο επιλεγμένο σημείο με συνεχή παρουσία ατόμου και να διαθέτει προσβάσιμη σήμανση (και σε γραφή Braille) φωτιζόμενη ακόμη και σε περιπτώσεις διακοπής ρεύματος.
A.3.7	Εξειδικευμένα μέτρα/βοηθήματα προτεινόμενα από τον εργαζόμενο				
<b>A.4</b>	<b>Διαδικασίες/πολιτικές</b>				
A.4.1	Υπάρχει πρόβλεψη για ευέλικτο ωράριο προσέλευσης/αποχώρησης;				
A.4.2	Υπάρχει πρόβλεψη για πρόσθετες άδειες;				
A.4.3	Υπάρχει δυνατότητα εργασίας κατ' οίκον;				
A.4.4	Υπάρχει διαδικασία πρόσληψης ατόμου με αναπηρία;				Η διαδικασία μπορεί να περιλαμβάνει π.χ. πρόβλεψη για προσβάσιμο χώρο συνέντευξης, υποστηρικτικό εξοπλισμό ή ζωντανή βοήθεια εφόσον απαιτείται κάποιο test κ.λπ.
A.4.5	Υπάρχει διαδικασία υποστήριξης της διαφυγής του ατόμου με αναπηρία σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης;				



A.4.6	Υπάρχει ενημέρωση του προσωπικού για τις ανάγκες και τεχνικές υποστήριξης ατόμων με κινητικές αναπηρίες;				
A.4.7	Υπάρχει διαδικασία εξασφάλισης πρόσβασης/ συμμετοχής του εργαζόμενου με αναπηρία κατά τις εκδηλώσεις της επιχείρησης;				Η διαδικασία μπορεί να περιλαμβάνει π.χ. πρόβλεψη για προσβάσιμο χώρο εκδήλωσης, πρόσβαση στην έδρα/ βήμα, υποστηρικτικό εξοπλισμό εφόσον απαιτείται κ.λπ.
A.4.8	Υπάρχει διαδικασία για συμμετοχή του εργαζόμενου με αναπηρία σε εκπαιδευτικές δράσεις της επιχείρησης;				Η διαδικασία μπορεί να περιλαμβάνει π.χ. πρόβλεψη για προσβάσιμο χώρο εκπαίδευσης, υποστηρικτικό εξοπλισμό ή ζωντανή βοήθεια εφόσον απαιτείται κάποιο test, προσαρμογή ωραρίων κ.λπ.
A.4.9	Υπάρχει διαδικασία μεταφοράς/μετακίνησης του εργαζόμενου με αναπηρία για επαγγελματικούς λόγους;				Η διαδικασία μπορεί να περιλαμβάνει π.χ. πρόβλεψη για προσβάσιμα οχήματα, συνοδό, δυνατότητα επιλογών (π.χ. χρήση ΙΧ διαμορφωμένου οχήματος) κ.λπ.
A.4.10	Εξειδικευμένα μέτρα προτεινόμενα από τον εργαζόμενο				
<b>B. ΑΤΟΜΑ ΤΥΦΛΑ ΚΑΙ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΟΡΑΣΗΣ</b>					
B.1	<b>Πρόσβαση στο κτίριο</b>				
B.1.1	Υπάρχει στάση ΜΜΜ κοντά στην επιχείρηση;				
B.1.2	Υπάρχει οδηγός τυφλών από τη στάση ΜΜΜ μέχρι την επιχείρηση;				Ο οδηγός τυφλών κατασκευάζεται σύμφωνα με την απόφαση ΥΠΕΚΑ 52907/ΦΕΚ2621Β/31.12.2009
B.1.3	Η πόρτα εισόδου της επιχείρησης είναι ευδιάκριτη;				Για να είναι ευδιάκριτη απαιτείται έντονη χρωματική αντίθεση του πλαισίου ή των φύλλων της πόρτας με τις παρακείμενες επιφάνειες



B1.4	Εφόσον η πόρτα εισόδου της επιχείρησης είναι γυάλινη, φέρει επισήμανση;			Η επισήμανση συνίσταται από αυτοκόλλητες λωρίδες ή στοιχεία εντόνου χρώματος
B1.5	Εφόσον η είσοδος της επιχείρησης έχει σκαλοπάτια, αυτά φέρουν επισήμανση ακμών;			Η επισήμανση ακμών συνίσταται από αντιολισθητικές λωρίδες σε έντονη χρωματική αντίθεση με την επίστρωση της βαθμίδας
B1.6	Εφόσον η είσοδος της επιχείρησης έχει σκαλοπάτια ή ράμπα, φέρει επισήμανση "ΚΙΝΔΥΝΟΣ" στην αρχή και το πέρας αυτής;			Η επισήμανση "ΚΙΝΔΥΝΟΣ" περιγράφεται στην Απόφαση ΥΠΕΚΑ 52907/2009 (ΦΕΚ2621Β/31.12.2009)
B.1.7	Εφόσον η είσοδος της επιχείρησης έχει σκαλοπάτια, φέρει χειρολισθήρες;			Οι χειρολισθήρες α) τοποθετούνται και στις δύο πλευρές της κλίμακας, β) εξέχουν τουλάχιστον 0,30μ στην αρχή και το τέλος αυτής, γ) είναι τοποθετημένοι σε ύψος 0,90μ και 0,70μ από το δάπεδο, δ) προεξέχουν 0,05μ από την κατακόρυφη επιφάνεια ε) συνεχίζονται στα πλατώσκαλα
B.1.8	Η είσοδος είναι καλά φωτιζόμενη;			
<b>B.2</b>	<b>Κυκλοφορία στο εσωτερικό του κτιρίου</b>			
B.2.1	Η διαδρομή από την είσοδο στον χώρο εργασίας του ατόμου με αναπηρία είναι ελεύθερη επιδιπέδων εμποδίων;			



B.2.2	Η διαδρομή από την είσοδο στο χώρο εργασίας του απόμου με αναπηρία είναι ελεύθερη επίτοιχων ή ανηρτημένων στην οροφή εμποδίων που δεν προβάλλονται στο έδαφος;			Ανηρτημένα από την οροφή εμπόδια είναι αποδεκτά άνω των 2,20μ
B.2.3	Οι λοιποί διάδρομοι στον χώρο της επιχείρησης είναι ελεύθεροι επιδαπέδιων εμποδίων;			
B.2.4	Οι λοιποί διάδρομοι στον χώρο της επιχείρησης είναι ελεύθεροι επίτοιχων ή ανηρτημένων στην οροφή εμποδίων που δεν προβάλλονται στο έδαφος;			Ανηρτημένα από την οροφή εμπόδια είναι αποδεκτά άνω των 2,20μ
B.2.5	Υπάρχει σήμανση ανάγλυφη ή σε γραφή Braille στον ανεγκυστήρα;			
B.2.6	Υπάρχει ηχητική αναγγελία ορόφων στον ανεγκυστήρα;			
B.2.7	Υπάρχει σήμανση ανάγλυφη ή σε γραφή Braille ενδεικτική της χρήσης των χώρων της επιχείρησης και σε ύψη 0,90-1,20μ;			
B.2.8	Υπάρχει χρωματική αντίθεση μεταξύ θυροφύλλου/ κάσας ή κάσας/ παράπλευρου τοίχου			





B.2.9	Υπάρχει χρωματική αντίθεση μεταξύ δαπέδου/τοιχών ή υποστρωμάτων;				
B.2.10	Υπάρχει ανάγλυφη σήμανση (και σε γραφή Braille) που να οδηγεί στον προστατευμένο χώρο αναμονής ατόμων με αναπηρία σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης;				
<b>B.3</b>	<b>Εξυπηρετήσεις-εξοπλισμός</b>				
B.3.1	Υπάρχει σύστημα ηχητικής αναγγελίας για περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης;				
B.3.2	Υπάρχει εγκατεστημένος εξοπλισμός υποστηρικτικής τεχνολογίας, συμβατός με τις τεχνικές προδιαγραφές κατασκευής του χειριζόμενου υλικού – υπηρεσίας για τη θέση εργασίας;				Ο εξοπλισμός ενδεικτικά μπορεί να είναι: αναγνώστης οθόνης (υπολογιστή) με ελληνική και αγγλική φωνή, εφαρμογή μεγέθυνσης στοιχείων οθόνης (υπολογιστή), οθόνη Braille (για υπολογιστή), scanner (για υπολογιστή), κασέτα ή ψηφιακές συσκευές εγγραφής, σύστημα ηλεκτρονικής διόρθωσης κειμένων (για υπολογιστή), ομιλούσες αριθμομηχανές, ομιλούν βοηθητικός εξοπλισμός (για άλλες συσκευές), ετικέτες σε γραφή Braille, σύστημα κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης (CCTV) για την ανάγνωση έντυπου υλικού.
B.3.3	Υπάρχει λογισμικό για την υποστήριξη της χρήσης Η/Υ από τυφλό άτομο;				
B.3.4	Η κατασκευή της ιστοσελίδας της επιχείρησης συμμορφώνεται με τις τεχνικές προδιαγραφές ηλεκτρονικής προσβασιμότητας WCAG 2.0 σε επίπεδο συμμόρφωσης τουλάχιστον AA;				



B.3.5	Υπάρχει χώρος εξυπηρέτησης των αναγκών σκύλου-οδηγού;				
B.3.6	Υπάρχει εξοπλισμός παραγωγής εντύπων σε Braille;				
B.3.7	Υπάρχει πρόβλεψη συνοδού ή μεταφορικού μέσου με οδηγό για επαγγελματικές μετακινήσεις;				
B.3.8	Υπάρχει προστατευμένος χώρος αναμονής ατόμων με αναπηρία για περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης;				Ο προστατευμένος χώρος αναμονής ατόμων με αναπηρία σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης πρέπει να διαθέτει δυνατότητα πρόσβασης διασαστών από το εσωτερικό ή το εξωτερικό του κτιρίου, να έχει διαστάσεις ικανές να φιλοξενήσουν 1 ή 2 αναπηρικά αμαξίδια (απαιτούμενος χώρος ανά αμαξίδιο τουλάχιστον 0,90Χ1,30μ) ανάλογα με τον πληθυσμό του ορόφου. Συνιστάται να διαθέτει πυροπροστασία τουλάχιστον 60 λεπτών και φράγμα καπνού, να διαθέτει οπτική και ακουστική επικοινωνία με την είσοδο του κτιρίου ή επιλεγμένο σημείο με συνεχή παρουσία ατόμου και να διαθέτει προσβάσιμη σήμανση (και σε γραφή Braille) φωτιζόμενη ακόμη και σε περιπτώσεις διακοπής ρεύματος.
B.3.9	Εξειδικευμένα μέτρα/βοηθήματα προτεινόμενα από τον εργαζόμενο				
<b>B.4</b>	<b>Διαδικασίες/πολιτικές</b>				
B.4.1	Υπάρχει πρόβλεψη για ευέλικτο ωράριο προσέλευσης/αποχώρησης;				
B.4.2	Υπάρχει πρόβλεψη για πρόσθετες άδειες;				
B.4.3	Υπάρχει δυνατότητα εργασίας κατ' οίκον;				



B.4.4	Επιτρέπεται η είσοδος σκύλου-οδηγού/βοηθού;				Βάσει του Ν.3868/2010 (ΦΕΚ129Α/03.08.2010), άρθρο 16, παρ.7 επιτρέπεται η είσοδος σκύλου-οδηγού/βοηθού σε δημόσιους χώρους ή χώρους συνάθροισης κοινού και τα ΜΜΜ αλλά και σε ιδιωτικές εγκαταστάσεις και υπηρεσίες.
B.4.5	Υπάρχει διαδικασία πρόσληψης ατόμου με αναπηρία;				Η διαδικασία μπορεί να περιλαμβάνει π.χ. πρόβλεψη για συνοδό/αναγνώστη κ.λπ. μορφές ζωντανής βοήθειας, υποστηρικτικό εξοπλισμό ιδιαίτερα εφόσον απαιτείται κάποιο test κ.λπ.
B.4.6	Υπάρχει διαδικασία υποστήριξης της διαφυγής του εργαζόμενου σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης;				
B.4.7	Υπάρχει ενημέρωση του προσωπικού για τις ανάγκες και τεχνικές υποστήριξης ατόμων τυφλών και ατόμων με προβλήματα όρασης;				
B.4.8	Υπάρχει διαδικασία υποστήριξης εργαζόμενου τυφλού ή εργαζόμενου με προβλήματα όρασης (π.χ. συνοδός/οδηγός) για επιχειρησιακούς λόγους ή/και κατά τις εκδηλώσεις της επιχείρησης;				
B.4.9	Υπάρχει διαδικασία για συμμετοχή του εργαζόμενου σε εκπαιδευτικές δράσεις της επιχείρησης;				Η διαδικασία μπορεί να περιλαμβάνει π.χ. πρόβλεψη για προσβάσιμο εκπαιδευτικό υλικό (έντυπο μεγάλων χαρακτήρων, σε γραφή Braille, σε CDs κ.λπ), κατάλληλο υποστηρικτικό εξοπλισμό (λογισμικό κ.λπ.) ιδιαίτερα εφόσον απαιτείται κάποιο test, προσαρμογή του τρόπου εξέτασης, ζωντανή βοήθεια κ.λπ.



B.4.10	Το τυφλό άτομο ή άτομο με προβλήματα όρασης έχει εκπαιδευτεί να εντοπίζει την καθοδηγητική σήμανση προς τον προστατευμένο χώρο αναμονής ατόμων με αναπηρία σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης;				
B.4.11	Εξειδικευμένα μέτρα προτεινόμενα από τον εργαζόμενο				
<b>Γ. ΚΩΦΟΙ ΚΑΙ ΒΑΡΗΚΟΟΙ</b>					
Γ.1	<b>Κυκλοφορία στο εσωτερικό του κτιρίου</b>				
Γ.1.1	Υπάρχει οπτική αναγγελία ορόφων στον ανελκυστήρα;				
Γ.1.2	Υπάρχει τηλέφωνο ανάγκης με οθόνη στον ανελκυστήρα;				
Γ.1.3	Υπάρχει καλός φωτισμός στους χώρους της επιχείρησης;				
Γ.1.4	Υπάρχει καλή ηχομόνωση στους χώρους εργασίας;				
Γ.2	<b>Εξυπηρετήσεις-εξοπλισμός</b>				
Γ.2.1	Υπάρχει σύστημα οπτικής ή με δόνηση ειδοποίησης σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης;				
Γ.2.2	Υπάρχει πρόβλεψη διερμηνείας στη νοηματική (π.χ. κατά τις εκδηλώσεις της επιχείρησης ή/και κατά τις συναντήσεις);				



Γ.2.3	Υπάρχει χώρος για την εξυπηρέτηση των αναγκών σκύλου-βοηθού;				Ο εξοπλισμός ενδεικτικά μπορεί να είναι σύστημα ενίσχυσης ήχου, κειμενοσπλέφωνο, σύστημα ειδοποίησης με δόνηση ή οπτικά κ.λπ.
Γ.2.4	Υπάρχει κατάλληλος υποστηρικτικός εξοπλισμός;				Ο προστατευμένος χώρος αναμονής ατόμων με αναπηρία σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης πρέπει να διαθέτει δυνατότητα πρόσβασης διασωστών από το εσωτερικό ή το εξωτερικό του κτιρίου, να έχει διαστάσεις ικανές να φιλοξενήσουν 1 ή 2 αναπηρικά αμαξίδια (απατούμενος χώρος ανά αμαξίδιο τουλάχιστον 0,90X1,30μ) ανάλογα με τον πληθυσμό του ορόφου. Συνιστάται να διαθέτει πυροπροστασία τουλάχιστον 60 λεπτών και φράγμα καπνού, να διαθέτει οπτική και ηχητική επικοινωνία με την είσοδο του κτιρίου ή επλεγμένο σημείο με συνεχή παρουσία ατόμου και να διαθέτει προσβάσιμη σήμανση (και σε γραφή Braille) φωτιζόμενη ακόμη και σε περιπτώσεις διακοπής ρεύματος.
Γ.2.5	Υπάρχει προστατευμένος χώρος αναμονής ατόμων με αναπηρία για περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης;				Ο προστατευμένος χώρος αναμονής ατόμων με αναπηρία σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης πρέπει να διαθέτει δυνατότητα πρόσβασης διασωστών από το εσωτερικό ή το εξωτερικό του κτιρίου, να έχει διαστάσεις ικανές να φιλοξενήσουν 1 ή 2 αναπηρικά αμαξίδια (απατούμενος χώρος ανά αμαξίδιο τουλάχιστον 0,90X1,30μ) ανάλογα με τον πληθυσμό του ορόφου. Συνιστάται να διαθέτει πυροπροστασία τουλάχιστον 60 λεπτών και φράγμα καπνού, να διαθέτει οπτική και ηχητική επικοινωνία με την είσοδο του κτιρίου ή επλεγμένο σημείο με συνεχή παρουσία ατόμου και να διαθέτει προσβάσιμη σήμανση (και σε γραφή Braille) φωτιζόμενη ακόμη και σε περιπτώσεις διακοπής ρεύματος.
Γ.2.6	Υπάρχει εγκατεστημένος εξοπλισμός υποστηρικτικής τεχνολογίας, συμβατός με τις τεχνικές προδιαγραφές κατασκευής του χειριζόμενου υλικού – υπηρεσίας για τη θέση εργασίας;				Ο εξοπλισμός ενδεικτικά μπορεί να είναι: απλή ή απλοποιημένη έκδοση των διεπαφών του λογισμικού ή των ηλεκτρονικών υπηρεσιών (υπολογιστή - υλικό)
Γ.2.7	Εξειδικευμένα μέτρα/βοηθήματα προτεινόμενα από τον εργαζόμενο				
<b>Γ.3</b>	<b>Διαδικασίες/πολιτικές</b>				
Γ.3.1	Επιτρέπεται η είσοδος σκύλου-οδηγού/βοηθού;				Βάσει του ν.3868/2010 (ΦΕΚ129Α/03.08.2010), άρθρο 16, παρ.7 επιτρέπεται η είσοδος σκύλου-οδηγού/βοηθού σε δημόσιους χώρους ή χώρους συνάθροισης κοινού και τα ΜΜΜ αλλά και σε ιδιωτικές εγκαταστάσεις και υπηρεσίες



Γ.3.2	Υπάρχει διαδικασία πρόσληψης ατόμου με αναπηρία;				Η διαδικασία μπορεί να περιλαμβάνει π.χ. πρόβλεψη για υποστηρικτικό εξοπλισμό, διερμηνέα και λοιπές μορφές ζωντανής βοήθειας, ιδιαίτερα εφόσον απαιτείται κάποιο test , προσαρμογή διαδικασίας γραπτής εξέτασης κ.λπ.
Γ.3.3	Υπάρχει διαδικασία υποστήριξης της διαφυγής του εργαζόμενου με αναπηρία σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης;				
Γ.3.4	Υπάρχει πρόβλεψη κάλυψης κόστους αποστολής SMS για επαγγελματικούς λόγους;				
Γ.3.5	Υπάρχει πρόβλεψη για κάλυψη εξόδων διερμηνέα νοηματικής σε περιπτώσεις που απαιτείται η παρουσία του για επαγγελματικούς λόγους;				
Γ.3.6	Υπάρχει ενημέρωση του προσωπικού για τις ανάγκες και τεχνικές επικοινωνίας με κωφά και βαρήκοα άτομα;				
Γ.3.7	Υπάρχει διαδικασία για συμμετοχή του εργαζόμενου σε εκπαιδευτικές δράσεις της επιχείρησης;				Η διαδικασία μπορεί να περιλαμβάνει π.χ. πρόβλεψη για υποστηρικτικό εξοπλισμό (π.χ. σύστημα ενίσχυσης ήχου, εκπαιδευτικό υλικό σε DVDs με διερμηνεία στη νοηματική κ.λπ.), διερμηνέα κ.λπ.
Γ.3.8	Εξειδικευμένα μέτρα προτεινόμενα από τον εργαζόμενο				



Δ. ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΝΟΗΤΙΚΗ ΑΝΑΗΡΙΑ			
Δ.1	Κυκλοφορία στο εσωτερικό του κτιρίου		
Δ.1.1	Είναι εύκολα εντοπίσιμη η θέση εργασίας (απλή διαδρομή);		
Δ.1.2	Είναι εύκολα εντοπίσιμες θέσεις εργασίας με άμεση συσχέτιση με τη θέση εργασίας (απλή διαδρομή) του ατόμου με αναπηρία;		
Δ.1.3	Είναι σφραγές το εργασιακό περιβάλλον;		
Δ.1.4	Υπάρχει καλή ηχομόνωση στον χώρο εργασίας;		
Δ.2	<b>Εξυπηρετήσεις-εξοπλισμός</b>		
Δ.2.1	Υπάρχει κατανοητή απλοποιημένη σήμανση στο κτίριο;		
Δ.2.2	Υπάρχει ενμημερωτικό υλικό (οδηγίες/ εγχειρίδια /διαδικασίες κ.λπ.) σε απλοποιημένη μορφή (easy-to-read);		
Δ.2.3	Υπάρχει προστατευμένος χώρος αναμονής ατόμων με αναπηρία για περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης;		<p>Ο προστατευμένος χώρος αναμονής ατόμων με αναπηρία σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης πρέπει να διαθέτει δυνατότητα πρόσβασης διασωστών από το εσωτερικό ή το εξωτερικό του κτιρίου, να έχει διαστάσεις ικανές να φιλοξενήσουν 1 ή 2 αναπηρικά αμαξίδια (απαιτούμενος χώρος ανά αμαξίδιο τουλάχιστον 0,90Χ1,30μ) ανάλογα με τον πληθυσμό του ορόφου. Συνιστάται να διαθέτει πυροπροστασία τουλάχιστον 60 λεπτών και φράγμα καπνού, να διαθέτει οπτική και ηχητική επικοινωνία με την είσοδο του κτιρίου ή επιλεγμένο σημείο με συνεχή παρουσία ατόμου και να διαθέτει προσβάσιμη σήμανση (και σε γραφή Braille) φωτιζόμενη ακόμη και σε περιπτώσεις διακοπής ρεύματος.</p>



	Υπάρχει εγκατεστημένος εξοπλισμός υποστηρικτικής τεχνολογίας, συμβατός με τις τεχνικές προδιαγραφές κατασκευής του χειριζόμενου υλικού – υπηρεσίας για τη θέση εργασίας;				Ο εξοπλισμός ενδεικτικά μπορεί να είναι: εξαιρετικά απλή έκδοση των διεπαφών του λογισμικού ή των ηλεκτρονικών υπηρεσιών (υπολογιστή – υλικό)
Δ.2.4	Εξειδικευμένα μέτρα/ βοηθήματα προτεινόμενα από τον εργαζόμενο				
<b>Δ.3</b>	<b>Διαδικασίες/πολιτικές</b>				
Δ.3.1	Υπάρχει πρόβλεψη προσαρμογής των ωραρίων/χρονοδιαγραμμάτων;				
Δ.3.2	Υπάρχει πρόβλεψη προσαρμογής αδειών;				
Δ.3.3	Υπάρχει διαδικασία πρόσληψης ατόμου με αναπηρία;				Η διαδικασία μπορεί να περιλαμβάνει π.χ. πρόβλεψη για εκπαιδευμένο συνεντευκτή, απλοποιημένης μορφής tests, προσαρμογή του τύπου και διάρκειας συνέντευξης κ.λπ.
Δ.3.4	Υπάρχει διαδικασία υποστήριξης της διαφυγής του εργαζόμενου σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης;				
Δ.3.5	Υπάρχει διαδικασία εκπαίδευσης του ατόμου στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας;				



Δ.3.6	Υπάρχει πρόβλεψη παρακολούθησης και υποστήριξης κατά την εκτέλεση της εργασίας;				
Δ.3.7	Υπάρχει ενημέρωση του προσωπικού για τις ανάγκες και τις τεχνικές επικοινωνίας με άτομα με νοητική αναπηρία;				
Δ.3.8	Υπάρχει πρόβλεψη για συμμετοχή του εργαζόμενου σε εκπαιδευτικές δράσεις της επιχείρησης;				Η διαδικασία μπορεί να περιλαμβάνει π.χ. εκπαιδευτικό υλικό σε απλοποιημένη μορφή (easy-to-read), εξειδικευμένο εκπαιδευτή, προσαρμογή διάρκειας και μορφής εξετάσεων κ.λπ.
Δ.3.9	Υπάρχει πρόβλεψη για παροχή ζωντανής βοήθειας εφόσον απαιτηθεί;				
Δ.3.10	Υπάρχει πρόβλεψη για μεταφορική εξυπηρέτηση εφόσον είναι δύσκολη/σύνθετη η χρήση ΜΜΜ;				
Δ.3.11	Εξειδικευμένα μέτρα προτεινόμενα από τον εργαζόμενο				
<b>Ε. ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΛΟΙΠΕΣ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ/ ΧΡΟΝΙΕΣ ΠΑΘΗΣΕΙΣ</b>					
<b>Ε.1</b>	<b>Πρόσβαση στο κτίριο</b>				
Ε.1.1	Υπάρχει θέση στάθμευσης για όχημα ατόμου με αναπηρία;				Η θέση στάθμευσης οχήματος ατόμου με αναπηρία έχει διαστάσεις 3,50Χ5,00μ
Ε.1.2	Η προβλεπόμενη θέση στάθμευσης έχει σήμανση;				Η σήμανση περιλαμβάνει επιδαπέδια και επιστύλια/επίτοιχη σήμανση με το Διεθνές Σύμβολο Πρόσβασης (άτομο σε αμαξίδιο)



E.1.3	Εφόσον η είσοδος έχει σκαλοπάτια, φέρει χειρολισθήρες;				Οι χειρολισθήρες α) τοποθετούνται και στις δύο πλευρές της κλίμακας, β) εξέχουν τουλάχιστον 0,30μ στην αρχή και το τέλος αυτής, γ) είναι τοποθετημένοι σε ύψος 0,90μ και 0,70μ από το δάπεδο, δ) προεξέχουν 0,05μ από την κατακόρυφη επιφάνεια ε) συνεχίζονται στα πλατύσκαλα
E.1.4	Εφόσον η προσβάσιμη είσοδος έχει ράμπα, αυτή έχει κλίση μέχρι 6%;				
E.1.5	Εφόσον η είσοδος έχει σκαλοπάτια, φέρει χειρολισθήρες;				Οι χειρολισθήρες α) τοποθετούνται και στις δύο πλευρές της κλίμακας, β) εξέχουν τουλάχιστον 0,30μ στην αρχή και το τέλος αυτής, γ) είναι τοποθετημένοι σε ύψος 0,90μ και 0,70μ από το δάπεδο, δ) προεξέχουν 0,05μ από την κατακόρυφη επιφάνεια ε) συνεχίζονται στα πλατύσκαλα
<b>E.2</b>	<b>Κυκλοφορία στο εσωτερικό του κτιρίου</b>				
E.2.1	Υπάρχουν υλικά αλλεργιογόνα (μοκέτες κ.λπ.) στον χώρο εργασίας;				
E.2.2	Υπάρχει καλός εξαερισμός στον χώρο εργασίας;				
E.2.3	Υπάρχει ηχομόνωση του χώρου εργασίας;				
<b>E.3</b>	<b>Εξυπηρέτησεις-εξοπλισμός</b>				
E.3.1	Υπάρχει χώρος ανάπαυσης του προσωπικού;				
E.3.2	Υπάρχει ο αναγκαίος εξοπλισμός;				Ο εξοπλισμός μπορεί να περιλαμβάνει π.χ. περσίδες συσκότισης, τροποποίηση φωτιστικών, κλιματιστικό, μηχανισμό αυτόματου ανοίγματος θύρας, προφύλαξη οδώνης Η/Υ, σύστημα ειδοποίησης κ.λπ.

E.3.3	Υπάρχει προστατευμένος χώρος αναμονής ατόμων με αναπηρία για περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης;				Ο προστατευμένος χώρος αναμονής ατόμων με αναπηρία σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης πρέπει να διαθέτει δυνατότητα πρόσβασης διασωστών από το εσωτερικό ή το εξωτερικό του κτιρίου, να έχει διαστάσεις ικανές να φιλοξενήσουν 1 ή 2 αναπηρικά αμαξίδια (απαιτούμενος χώρος ανά αμαξίδιο τουλάχιστον 0,90Χ1,30μ) ανάλογα με τον πληθυσμό του ορόφου. Συνιστάται να διαθέτει πυροπροστασία τουλάχιστον 60 λεπτών και φράγμα καπνού, να διαθέτει οπτική και ηχητική επικοινωνία με την είσοδο του κτιρίου ή επιλεγμένο σημείο με συνεχή παρουσία ατόμου και να διαθέτει προσβάσιμη σήμανση (και σε γραφή Braille) φωτιζόμενη ακόμη και σε περιπτώσεις διακοπής ρεύματος.
E.3.4	Εξειδικευμένα μέτρα/βοηθήματα προτεινόμενα από τον εργαζόμενο				
<b>E.4</b>	<b>Διαδικασίες/πολιτικές</b>				
E.4.1	Υπάρχει πρόβλεψη προσαρμογής ωραρίου;				
E.4.2	Υπάρχει πρόβλεψη προσαρμογής αδειών;				
E.4.3	Υπάρχει δυνατότητα κατ'οίκον εργασίας;				
E.4.4	Υπάρχει διαδικασία πρόσληψης ατόμου με αναπηρία;				
E.4.6	Υπάρχει διαδικασία υποστήριξης της διαφυγής του εργαζόμενου σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης;				
E.4.7	Υπάρχει διαδικασία παροχής ζώσης βοήθειας;				
E.4.8	Υπάρχει ενημέρωση του προσωπικού για τις ανάγκες και τεχνικές επικοινωνίας με άτομα με αναπηρία και χρόνιες ασθένειες;				
E.4.9	Εξειδικευμένα μέτρα προτεινόμενα από τον εργαζόμενο				





**Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία - Ε.Σ.Α.μεΑ.**

Ελευθερίου Βενιζέλου 236

163 41 Ηλιούπολη

Τηλέφωνο: 210 9949837

Τηλεομοιοτυπία: 210 5238967

E-mail: [esaea@otenet.gr](mailto:esaea@otenet.gr)

Website: [www.esaea.gr](http://www.esaea.gr)



**ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ  
ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ**