



Πληροφορίες: Φανή Προβή, Αντωνία Παυλή

Αθήνα: 21.12.2022

Αρ. Πρωτ.: 1859

ΠΡΟΣ: κ. Γ. Σταμάτη, Γενικό Γραμματέα Κοινωνικής Αλληλεγγύης και
Καταπολέμησης της Φτώχειας

ΚΟΙΝ: «Πίνακας Αποδεκτών»

ΘΕΜΑ: «Δράση του Παρατηρητηρίου Θεμάτων Αναπηρίας της ΕΣΑμεΑ
για την υποστήριξη του Σημείου Αναφοράς του Υπουργείου
Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων για την ορθή εφαρμογή
των απαιτήσεων της Σύμβασης και των Τελικών
Παρατηρήσεων της Επιτροπής των ΗΕ για τα Δικαιώματα των
Ατόμων με Αναπηρίες»

Αξιότιμε κύριε Σταμάτη,

Η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΑμεΑ) - που αποτελεί την τριτοβάθμια κοινωνική και συνδικαλιστική οργάνωση των ατόμων με αναπηρία, χρόνιες παθήσεις και των οικογενειών τους στη χώρα και επίσημα αναγνωρισμένο δια του ν. 2430/96 (ΦΕΚ 156Α/10.7.96) Κοινωνικό Εταίρο της ελληνικής Πολιτείας σε ζητήματα αναπηρίας - στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση 2014-2020», υλοποιεί το Έργο «Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας»,¹ το οποίο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Ελλάδα. Σκοπός του Παρατηρητηρίου είναι η παραγωγή έγκυρης πληροφόρησης, τεκμηρίωσης και επιστημονικής γνώσης για τα θέματα της αναπηρίας στην Ελλάδα και η συμβολή στη

¹ Εφεξής «Παρατηρητήριο»



διαμόρφωση πολιτικών που θα εξασφαλίσουν ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για τα άτομα με αναπηρία, χρόνιες παθήσεις και τις οικογένειές τους.

Το Παρατηρητήριο, λαμβάνοντας υπόψη τον κρίσιμο ρόλο της τομεακής και περιφερειακής διάστασης των πολιτικών υλοποίησης της Σύμβασης των ΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (CRPD),² που η Ελλάδα κύρωσε με το ν.4074/2012 και δεσμεύεται να εφαρμόσει τις απαιτήσεις που αυτή περιλαμβάνει, σχεδίασε και υλοποιεί κατά την τρέχουσα προγραμματική περίοδο τη δράση ΠΕ9, με αντικείμενο την «Παροχή υποστήριξης στα Επιμέρους Σημεία Αναφοράς (Υπουργεία και Περιφέρειες) για την ορθή εφαρμογή των απαιτήσεων της Σύμβασης και των Τελικών Παρατηρήσεων της Επιτροπής σε Κεντρικό και Περιφερειακό Επίπεδο».

Στο πλαίσιο των απαιτήσεων της Σύμβασης, τον Σεπτέμβριο του 2019 η Επιτροπή προέβη σε εποικοδομητικό διάλογο με την αντιπροσωπία του ελληνικού κράτους, κατά τη διάρκεια του οποίου εξετάστηκε κατά πόσο το ελληνικό κράτος έχει εναρμονιστεί με τις διατάξεις της Σύμβασης. Απόρροια αυτού του εποικοδομητικού διαλόγου ήταν η δημοσίευση των Τελικών Παρατηρήσεων και Συστάσεων³ της Επιτροπής προς την Ελλάδα, μέσω των οποίων επισημαίνονταν τα σημεία εκείνα στα οποία η ελληνική Πολιτεία όφειλε να εργαστεί περαιτέρω, στο πλαίσιο τήρησης των δεσμεύσεων που απορρέουν από την κύρωση της Σύμβασης. Η δημοσίευση των Τελικών Παρατηρήσεων σε συνδυασμό με τους διαρκείς αγώνες για την ικανοποίηση των πάγιων αιτημάτων του αναπηρικού κινήματος, οδήγησαν το 2020 στην υιοθέτηση του πρώτου *Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία* (εφεξής ΕΣΔ)⁴, που, παρά τις όποιες αδυναμίες του, αποτελεί έναν οδικό χάρτη για την άρση των εμποδίων και

² Εφεξής «Σύμβαση»

³ Οι Τελικές Παρατηρήσεις και Συστάσεις της Επιτροπής είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα των Ηνωμένων Εθνών στο:

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkGid%2fPPRiCAqhKb7yhskOcZ9cO6iPaizwEJzoMtZPRIsn2F8be6qzYChDHrmBTMH%2bqHKYyy9lkIKsnfl7vYm%2b%2fX3mXiOTCPBgssnHiOpTdzNgr3iDcGr9iV9ip4N2> Επίσης, η ΕΣΑμΕΑ, με δική της πρωτοβουλία, μετέφρασε τις Τελικές Παρατηρήσεις της Επιτροπής στην [ελληνική γλώσσα](#) αλλά και σε [κείμενο εύκολο για ανάγνωση](#) (easy-to-read) για την περαιτέρω διάχυση τους στην ελληνική κοινωνία.

⁴ Εφεξής «ΕΣΔ»



της διάκρισης που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία σε όλους τους τομείς ζωής με περισσότερο συστηματικό τρόπο.

Αξιοποιώντας το υψηλό επίπεδο τεχνογνωσίας και την πολυετή εμπειρία που η ΕΣΑμΕΑ και το «Παρατηρητήριο» διαθέτουν στα ζητήματα αναπηρίας, η δράση μας έχει σκοπό να συνδράμει την Πολιτεία και τα επιμέρους σημεία αναφοράς στην ορθή και αποτελεσματική εφαρμογή των απαιτήσεων της Σύμβασης σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Ειδικότερα, ως προς τα Επιμέρους Σημεία Αναφοράς των Υπουργείων, η δράση στοχεύει να συνδράμει στη βέλτιστη υλοποίηση των Τελικών Παρατηρήσεων της Επιτροπής, μέσω:

- Της εξειδίκευσης της δικαιωματικής οπτικής της αναπηρίας, στο πεδίο αρμοδιοτήτων του Υπουργείου αναφοράς.
- Της αποτύπωσης της υφιστάμενης κατάστασης των ατόμων με αναπηρία στο πεδίο αρμοδιοτήτων του Υπουργείου σας υπό το πρίσμα της δικαιωματικής προσέγγισης της αναπηρίας.
- Του προσδιορισμού των κενών και των προκλήσεων που απορρέουν από τον υφιστάμενο πολιτικό σχεδιασμό και την έως σήμερα πορεία υλοποίησης του ΕΣΔ και των τομεακών σχεδίων δράσης του Υπουργείου αναφοράς.
- Της διατύπωσης συγκεκριμένων προτάσεων και συστάσεων, καθώς και της διάθεσης συνοδευτικού υλικού και πληροφόρησης που μπορεί να φανούν χρήσιμα και να διευκολύνουν την υλοποίηση του έργου του Επιμέρους Σημείου Αναφοράς του εκάστοτε Υπουργείου.

Λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο των νομικών και πολιτικών δεσμεύσεων της χώρας, όπως αυτές απορρέουν από το εθνικό και ευρωπαϊκό/διεθνές πλαίσιο για την αναπηρία,⁵ στο παρόν κείμενο και αναλυτικότερα στο Συνοδευτικό Αρχείο που σας επισυνάπτουμε, επικεντρωνόμαστε στα ζητήματα που άπτονται της αρμοδιότητας

⁵ Μεταξύ των νομικών και πολιτικών δεσμεύσεων της χώρας σε εθνικό και σε διεθνές επίπεδο είναι οι ακόλουθες: Η Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες (ν. 4074/2012), οι κατευθυντήριες και οργανωτικές διατάξεις για την εφαρμογή της Σύμβασης στο ελληνικό θεσμικό πλαίσιο (ν. 4488/2017), ο [Χάρτης Θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ](#), ο [Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων](#), η [Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2021-2030](#), το Κανονιστικό Πλαίσιο των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών και Επενδυτικών Ταμείων (ΕΔΕΤ), η [Agenda 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη](#).



του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αφορούν στο δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία.

Μέσω αυτής της επικοινωνίας μας, πέραν των άλλων, ευελπιστούμε να εγκαινιάσουμε έναν σταθερό δίαυλο επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ της ΕΣΑμεΑ και του Σημείου Αναφοράς του Υπουργείου σας.

Συνοπτική περιγραφή υφιστάμενης κατάστασης

Το πεδίο της εργασίας εξακολουθεί να αποτελεί πεδίο σημαντικών φραγμών και διακρίσεων που παρεμποδίζουν την άσκηση του θεμελιώδους δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία στη εργασία σε ίση βάση με τους άλλους, και κατ' επέκταση την ισότιμη ένταξη τους στην κοινωνία.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (EU-SILC) του 2021, ο δείκτης απασχόλησης των ατόμων με σοβαρή αναπηρία στις ηλικίες 20-64 ετών, υπολογίστηκε να είναι στο χαμηλό επίπεδο του 24,5%, υπολειπόμενος κατά 38,7 μονάδες σε σχέση με την τιμή του στον πληθυσμό χωρίς αναπηρία (63,3%). Σε σύγκριση με το 2019, ο δείκτης απασχόλησης των ατόμων με σοβαρή αναπηρία καταγράφει αύξηση της τάξεως των 3 μονάδων.

Η ανάλυση του δείκτη απασχόλησης ανά ηλικία φανερώνει την περιορισμένη συμμετοχή στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία όλων των ηλικιών με ιδιαίτερα χαμηλή συμμετοχή των νέων 16-29 ετών (8,2%) αλλά και των πλέον παραγωγικών ηλικιών 30-44 ετών, που αποτελούν και την ηλικιακή ομάδα στην οποία καταγράφεται η υψηλότερη τιμή του δείκτη Χάσμα απασχόλησης ατόμων με σοβαρή αναπηρία (Δείκτης απασχόλησης ατόμων με αναπηρία 30-44 ετών: 23,3% | Χάσμα απασχόλησης ατόμων με σοβαρή αναπηρία: 50,5 μονάδες).

Ο δείκτης ανεργίας στο πληθυσμό των ατόμων με σοβαρή αναπηρία (20-64 ετών), παρότι καταγράφει αποκλιμάκωση μεταξύ των ετών 2019 και 2020 καθώς μειώνεται από το 39,4% (2019) στο 32% (2020)⁶, σημειώνει εκ νέου σοβαρή αύξηση το 2021, ανερχόμενος σε 36,8%. Σε απόλυτους αριθμούς, το

⁶ Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας, ΕΣΑμεΑ, Ετήσια Έκθεση 2021, σελ. 122.



2021 υπολογίζεται ότι στην ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών οι άνεργοι με (σοβαρή) αναπηρία υπερβαίνουν τις 40.000 (40.439 άτομα).

Ωστόσο, σύμφωνα με τα στοιχεία του Μητρώου Ανέργων της Δ.ΥΠ.Α. (ΟΑΕΔ), τον Απρίλιο του 2022 ήταν εγγεγραμμένα 29.599 άτομα με αναπηρία, καταγράφοντας μείωση συγκριτικά με τον Δεκέμβριο του 2021. Οι αριθμοί αυτοί υποδεικνύουν σε κάθε περίπτωση μεγάλες αποκλίσεις από τις στατιστικές εκτιμήσεις του εν λόγω πληθυσμού, εύρημα το οποίο επιβεβαιώνει την αναξιοπιστία των στοιχείων του μητρώου η οποία αναφέρεται και στο Πόρισμα του ΟΑΕΔ (βλ. αναλυτικά για το Πόρισμα του ΟΑΕΔ στη συνέχεια της μελέτης), καθώς και προκρίνει την αναγκαιότητα ευρείας ενημέρωσης των ίδιων των ατόμων με αναπηρία για τα προγράμματα και τις δυνατότητες που τους παρέχονται μέσω της ΔΥΠΑ.

Επιπροσθέτως, αξιοσημείωτη είναι η διαπίστωση ότι η πλειονότητα αυτών των εγγεγραμμένων δεν έχουν λάβει καμία επαγγελματική κατάρτιση μέσω προγραμμάτων της Δ.ΥΠ.Α. Ωστόσο, θετικό είναι το γεγονός πως διαχρονικά καταγράφεται αύξηση του ποσοστού των ανέργων εγγεγραμμένων με αναπηρία που έχουν λάβει κατάρτιση (από 7,1% το 2021 σε 14,6% το 2022).

Σε συνδυασμό με τα παραπάνω ευρήματα, θα πρέπει να σημειωθεί ωστόσο ότι, το ποσοστό ανεργίας δεν αποτελεί ιδιαίτερα αντιπροσωπευτικό δείκτη για τον πληθυσμό των ατόμων με αναπηρία, ο οποίος βιώνει εκτεταμένο αποκλεισμό και σοβαρούς φραγμούς στο πεδίο της απασχόλησης. Ειδικότερα, μεγάλο τμήμα του πληθυσμού των ατόμων με αναπηρία δεν εντάσσεται καν στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό και αυτό επειδή, αφενός η λήψη αναπηρικών επιδομάτων δεν έχει ακόμα αποσυνδεθεί από την δυνατότητα εργασίας και αφετέρου διότι μεγάλο ποσοστό των ατόμων με αναπηρία μπορούν να θεωρηθούν ως “discouraged job seekers”, δηλαδή άτομα που παρότι θα ήθελαν να εργάζονται, έχουν εγκαταλείψει λόγω απογοήτευσης την ενεργή αναζήτηση εργασίας.

Το ποσοστό των ατόμων με σοβαρή αναπηρία που μετέχουν στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό, δηλαδή εντάσσονται στο εργατικό δυναμικό της χώρας (είτε ως απασχολούμενοι είτε ως άνεργοι) είναι πολύ χαμηλό. Το 2021 το 61,2% (173.272 άτομα) του πληθυσμού με σοβαρή αναπηρία (20-64 ετών) και το 40,2% των ατόμων με μέτρια αναπηρία (158.470 άτομα), εκτιμάται ότι δεν μετέχουν στο εργατικό δυναμικό της χώρας.



Τα εμπεδωμένα στερεότυπα και οι πρακτικοί φραγμοί (λ.χ. η έλλειψη προσβασιμότητας του δομημένου περιβάλλοντος και των μέσων μαζικής μεταφοράς) που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην αγορά εργασίας αποτρέπουν σημαντικό τμήμα αυτών από την ενεργή αναζήτηση απασχόλησης. Μεταξύ των σοβαρών εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην εργασιακή τους ένταξη, ύψιστης βαρύτητας είναι η άδικη διακοπή των επιδομάτων αναπηρίας όταν τα άτομα με αναπηρία ή/και χρόνια πάθηση εργάζονται. Η διακοπή του επιδόματος, που έρχεται να καλύψει το πρόσθετο κόστος διαβίωσης λόγω αναπηρίας, λειτουργεί ως αντικίνητρο για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία.

Παρότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία, είναι κατοχυρωμένη στο ελληνικό νομικό πλαίσιο, στην πράξη, η εργασία αποτελεί το κατεξοχήν πεδίο διακρίσεων σε βάρος των ατόμων με αναπηρία.

Η στατιστική ανάλυση των αναφορών που υποβλήθηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη ως αρχή της ίσης μεταχείρισης το 2021, καταδεικνύουν τη μεγάλη έκταση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης. Σε σύνολο 1.054 αναφορών το 2021, το 25% αφορούσε σε διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ποσοστό που είναι το δεύτερο υψηλότερο μετά τις διακρίσεις φύλου⁷. Αποδέκτης καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση εργαζομένων και υποψηφίων προς εργασία ατόμων με αναπηρία στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, έχει γίνει συχνά και η ΕΣΑμεΑ. Μάλιστα, τα τελευταία χρόνια έχει προβεί σε σχετικές διαμαρτυρίες, όπως για παράδειγμα σε δήμους και περιφέρειες της χώρας, σχετικά με τον αποκλεισμό ατόμων με αναπηρία ή χρόνια νοσήματα από προκηρύξεις θέσεων εργασίας, αλλά και σε σχέση με περιστατικά αναίτιων απολύσεων εις βάρος τους.⁸

Τα άτομα με αναπηρία που έχουν κατορθώσει, παρά τα εμπόδια και τις διακρίσεις, να ενταχθούν στην εργασία, αντιμετωπίζουν εχθρικά προς την αναπηρία τους εργασιακά περιβάλλοντα και συνθήκες εργασίας. Το 2021, μόνο το 7,5% των ατόμων με αναπηρία δηλώνουν ότι τους έχουν παρασχεθεί στην

⁷ Συνήγορος του Πολίτη, 2021, Ειδική Έκθεση 2021 για την Ίση μεταχείριση, σελ. 17, διαθέσιμη στο: <https://www.ethemis.gr/2022/06/29/isi-metaxeirisi-stp.html>

⁸ Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας, ΕΣΑμεΑ, Ετήσια Έκθεση 2021.



εργασία οι αναγκαίες για την αναπηρία τους εύλογες προσαρμογές, ενώ ποσοστό 13,3% απολαμβάνει εν μέρει μόνο αυτές τις προσαρμογές. Αντιθέτως, η συντριπτική πλειονότητα σε ποσοστό 79,2% στερούνται πλήρως τις προσαρμογές που έχουν ανάγκη σύμφωνα με την αναπηρία τους.

Πόρισμα ΟΕΑΔ & ΕΣΑμεΑ

Τον Σεπτέμβριο του 2020, ύστερα από πρόταση που κατέθεσε ο Πρόεδρος της ΕΣΑμεΑ στον ΟΑΕΔ, συγκροτήθηκε, με απόφαση του Διοικητή του ΟΑΕΔ, «Ομάδα Εργασίας για θέματα Ατόμων με Αναπηρία». Ο σκοπός της Ομάδας Εργασίας, στην οποία συμμετείχαν στελέχη του ΟΑΕΔ και εκπρόσωποι της ΕΣΑμεΑ, ήταν η εκπόνηση Πορίσματος με στόχο τη διαμόρφωση προτάσεων για τη διάχυση της δικαιωματικής προσέγγισης για την αναπηρία στο σύνολο των πολιτικών και δράσεων του ΟΑΕΔ και την εφαρμογή στοχευμένων παραμβάσεων ώστε να διευκολυνθούν τα άτομα με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις σε ευκαιρίες απασχόλησης και κατάρτισης-μαθητείας.

Η Ομάδα Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της την άνοιξη του 2021 όποτε και ολοκληρώθηκε η σύνταξη του Πορίσματος. Στο εν λόγω Πόρισμα, μεταξύ άλλων έχουν καταγραφεί:

- Ζητήματα προσβασιμότητας των εγκαταστάσεων, υπηρεσιών, γραφείων και ψηφιακών εφαρμογών και υπηρεσιών του Οργανισμού.
- Ζητήματα θεσμικού πλαισίου, προϋποθέσεων εγγραφής και υποστήριξης των σπουδαστών με αναπηρία στις ΕΠΑΣ Μαθητείας που λειτουργεί ο οργανισμός.
- Ζητήματα αναβάθμισης των υφιστάμενων (2) Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) ατόμων με αναπηρία του οργανισμού και δημιουργία νέων ΚΕΚ και ένταξης των ΚΕΚ στο Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.
- Η ανάγκη αξιοποίησης των Γραφείων Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του οργανισμού για την παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών στα άτομα με αναπηρία και η ανάγκη κατάρτισης του προσωπικού σε ζητήματα αναπηρίας.
- Ζητήματα στερεοτυπικής ορολογίας και διακριτικής μεταχείρισης εις βάρος των ατόμων με αναπηρία από τον οργανισμό. Εδώ ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στην απαίτηση για αντικατάσταση του χαρακτηρισμού «ανίκανος προς κάθε βιοποριστική εργασία» που αναγράφεται στα πιστοποιητικά αναπηρίας των ΚΕΠΑ κ.λπ., όρος ο οποίος αναπαράγει



αρνητικές αντιλήψεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις και εν τέλει οδηγεί στον αποκλεισμό τους από υπηρεσίες και προγράμματα του Οργανισμού.

- Θέματα διευκόλυνσης της επικοινωνίας και προαγωγής της ενημέρωσης των ατόμων με αναπηρία με κατανοητό και άμεσο τρόπο (π.χ. αποστολή sms, emails κ.ά.) σε προσβάσιμες μορφές.
- Ανάγκη απλοποίησης των γραφειοκρατικών διαδικασιών και προϋποθέσεων για την συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στα προγράμματα και στις προκηρύξεις θέσεων εργασίας του οργανισμού.
- Τρόποι αντιμετώπισης της ελλιπούς ενημέρωσης των ατόμων με αναπηρία για τις δυνατότητες που παρέχονται μέσω του οργανισμού και της περιορισμένης προσέλευσης και εγγραφής τους στο Μητρώο Ανέργων.
- Ανάγκη για δημιουργία θεσμικού πλαισίου αναφορικά με την υποστηριζόμενη εργασία.
- Ζητήματα υποστελέχωσης της υπηρεσίας ειδικών κοινωνικών ομάδων.
- Έλλειψη κατάρτισης των εργασιακών συμβούλων στα ζητήματα αναπηρίας.
- Ζητήματα αξιοπιστίας των στοιχείων του Μητρώο Ανέργων και ανάγκη εμπλουτισμού του με πρόσθετες παραμέτρους και δυνατότητες ανάλυσης για εξαγωγή στατιστικών ανά κατηγορία αναπηρίας/ φύλο/ ηλικία κ.α.
- Ζητήματα οριζόντιας ένταξης της αναπηρίας σε όλα τα προγράμματα απασχόλησης του οργανισμού και ανάγκη ανάπτυξης και νέων στοχευμένων προγραμμάτων για τα άτομα με αναπηρία.
- Ανάγκη μόνιμης συνεργασίας για θέματα Ατόμων με Αναπηρία μεταξύ του ΟΑΕΔ και ΕΣΑμεΑ.

Νομικές και Πολιτικές Δεσμεύσεις

Η Σύμβαση που κυρώθηκε από την ελληνική πολιτεία με τον ν.4074/2012, αποτέλεσε τη θεσμική αποτύπωση της μεταστροφής παραδείγματος στα ζητήματα της αναπηρίας σηματοδοτώντας τη μετάβαση από την παρωχημένη ιατροκεντρική και φιλανθρωπική αντίληψη, στην κοινωνική και δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας. Στο πεδίο της εργασίας, το νέο πλαίσιο κατανόησης της αναπηρίας, μεταστρέφει το κέντρο βάρους των πολιτικών από τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης στις ενεργητικές πολιτικές και στα θετικά μέτρα για την προστασία και την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία καθώς και στην διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των ατόμων στην εργασία/απασχόληση ανεξάρτητα από την αναπηρία τους.



Με το άρθρο 27 της Σύμβασης, αναγνωρίζεται ρητώς το αναφαίρετο δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, που συμπεριλαμβάνει το δικαίωμα να ζουν από εργασία που επιλέγουν ελεύθερα ή είναι αποδεκτή σε μια αγορά εργασίας και σε ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι ανοικτό, συμπεριληπτικό και προσβάσιμο. Οι επιταγές του άρθρου αφορούν όλα τα άτομα με αναπηρία, ανεξαρτήτως κατηγορίας και βαρύτητας της αναπηρίας, όλα τα είδη αναπηρίας, τις μορφές και τους τομείς απασχόλησης, τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, τους όρους και συνθήκες εργασίας, όλες τις φάσεις του εργασιακού βίου, την επαγγελματική και συνδικαλιστική δράση, την επαγγελματική κατάρτιση και τις υπηρεσίες στήριξης της απασχόλησης.

Η Επιτροπή των ΗΕ στις Τελικές Παρατηρήσεις της, σχετικά με την πρόοδο της χώρας ως προς την υλοποίηση του άρθρου 27, εξέφρασε την ανησυχία της για το υψηλό ποσοστό ανεργίας μεταξύ των ατόμων με αναπηρία και τις ανεπαρκείς προσπάθειες για να διασφαλιστεί η ένταξή τους στην ανοιχτή αγορά εργασίας, ειδικότερα των γυναικών με αναπηρία, καθώς και για την έλλειψη αποτελεσματικών μέτρων για τη βελτίωση και τη διευκόλυνση της παροχής βοηθημάτων και εξατομικευμένης στήριξης στο χώρο εργασίας, και για πιο αποτελεσματικές και προσβάσιμες υπηρεσίες στα άτομα με αναπηρία που αναζητούν εργασία. Βάσει αυτών των διαπιστώσεων η Επιτροπή συνέστησε στη χώρα να λάβει αποτελεσματικά μέτρα για να διασφαλίσει την ένταξη των ατόμων με αναπηρία, και ειδικά των γυναικών με αναπηρία, στην ανοιχτή αγορά εργασίας, να διασφαλίσει την πρόβλεψη μέτρων και εξατομικευμένης στήριξης στο χώρο εργασίας, να προωθήσει μεταξύ των εργοδοτών το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία σε ίση βάση με τους άλλους, να συμπεριλάβει τη διάσταση της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, τα μέτρα και τα προγράμματα για την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένου του πολιτικού σχεδιασμού του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ).

Η ελληνική πολιτεία από το 2019, χρονιά κατά την οποία αξιολογήθηκε από την Επιτροπή, **έχει αναλάβει σημαντικές δεσμεύσεις** προς την κατεύθυνση της υλοποίησης των συστάσεων, κυρίως μέσω της εμβληματικής πρωτοβουλίας για την ανάπτυξη του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΔ), ανταποκρινόμενη σε μια χρόνια διεκδίκηση της ΕΣΑμΕΑ.

Σε επίπεδο τομεακού πολιτικού σχεδιασμού, οι δεσμεύσεις των υπουργείων αποτυπώνονται επίσης και στα τομεακά Σχέδια Δράσης που έχουν επίσης ληφθεί υπόψη στην ανά χείρας αξιολόγηση. Ειδικότερα στο πεδίο της εργασίας



μελετήθηκε το Ετήσιο Σχέδιο Δράσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για το έτος 2022. Όλα τα παραπάνω αποτυπώνονται και αντιστοιχίζονται στον πίνακα που ακολουθεί με τις Συστάσεις της Επιτροπής.

Πίνακας 1. Αντιστοίχιση των συστάσεων της Επιτροπής των Η.Ε. με τους στόχους και δράσεις του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και το Ετήσιο Σχέδιο Δράσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Συστάσεις Επιτροπής CRPD	Στόχοι και Δράσεις στο Εθνικό Σχέδιο για τα Δικαιώματα των Ατόμων με αναπηρία	Ετήσιο Σχέδιο Δράσης Υπουργείου Εργασίας και κοινωνικών υποθέσεων 2022
<i>Συμπερίληψη της διάστασης της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, τα μέτρα και τα προγράμματα για την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένου του πολιτικού σχεδιασμού του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)</i>	Στόχος 14: Εργασία και Απασχόληση για όλους Υποστόχος 2: Ενσωματώνουμε τη διάσταση της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές του ΟΑΕΔ	Στόχος 8: Βελτίωση ποιότητας ζωής ατόμων με αναπηρία Δράση 8.3 Ενσωματώνουμε τη διάσταση της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα για την ισότητα των φύλων
<i>Μέτρα για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία, και ειδικά των γυναικών με αναπηρία, στην ανοιχτή αγορά εργασίας</i>	Στόχος 14: Εργασία και Απασχόληση για όλους Υποστόχος 1. Ενισχύουμε τις ευκαιρίες απασχόλησης δίνοντας κίνητρα για την πλήρη απορρόφηση των πόρων του προγράμματος νέων θέσεων εργασίας για άτομα με αναπηρία Υποστόχος 5. Δημιουργία θέσεων απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία μέσα από την κοινωνική οικονομία και επιχειρηματικότητα Υποστόχος 6. Προγραμματίζουμε με στοχευμένες ενέργειες απλοποίησης και επιτάχυνσης	Δράση 8.12 Παρέχουμε επαγγελματική κατάρτιση και συμβουλευτική υποστήριξη σε νέους με αναπηρία Δράση 8.13 Μεριμνούμε για τη θεσμοθέτηση και την ενίσχυση της υφιστάμενης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ως δημιουργικής διεξόδου και μέσου βιοπορισμού για τα άτομα με αναπηρία Δράση 8.14 Δημιουργία θέσεων απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία μέσα από την κοινωνική



	<p>διαδικασιών την ολοκλήρωση του συνόλου των εκκρεμών προσλήψεων ατόμων με αναπηρία στον δημόσιο τομέα</p>	<p>οικονομία και επιχειρηματικότητα</p> <p>Δράση 8.15 Χρηματοδοτούμε παρεμβάσεις προσβασιμότητας σε κατοικίες, χώρους εργασίας & δημόσιες υπηρεσίες * όλες οι δράσεις εντάσσονται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία</p>
<p><i>Μέτρα εξατομικευμένης στήριξης στο χώρο εργασίας</i></p>	<p>Στόχος 14: Εργασία και Απασχόληση για όλους</p> <p>Υποστόχος 3. Μεριμνούμε για τη θεσμοθέτηση και την ενίσχυση της υφιστάμενης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ως δημιουργικής διεξόδου και μέσου βιοπορισμού για τα άτομα με αναπηρία</p> <p>Υποστόχος 4. Λαμβάνουμε μέτρα για τη διασφάλιση της παροχής εύλογων προσαρμογών, ώστε να επιτευχθούν η ένταξη των ατόμων με αναπηρία και η ίση μεταχείρισή τους στην εργασία και την απασχόληση</p> <p>Υποστόχος 7. Σχεδιάζουμε και θεσπίζουμε σε συνεργασία με την ΕΣΑμεΑ νομοθετικό πλαίσιο για τη θέσπιση συνοδών για δημόσιους υπαλλήλους με αναπηρία που μετέχουν σε υπηρεσιακές αποστολές στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό στο πλαίσιο των καθηκόντων τους</p>	



<p><i>Προώθηση του δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία στην εργασία σε ίση βάση με τους άλλους στην ομάδα των εργοδοτών</i></p>	<p>Στόχος 14: Εργασία και Απασχόληση για όλους Υποστόχος 4. Λαμβάνουμε μέτρα για τη διασφάλιση της παροχής εύλογων προσαρμογών, ώστε να επιτευχθούν η ένταξη των ατόμων με αναπηρία και η ίση μεταχείρισή τους στην εργασία και την απασχόληση:</p> <p>Ενημερώνουμε τους εργοδότες σχετικά με τις υποχρεώσεις τους για εύλογες προσαρμογές μέσα από δράσεις εκπαίδευσης και ενημέρωσης με σαφείς ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες επίτευξης.</p>	
--	---	--

Αξιολογώντας την πορεία υλοποίησης των δεσμεύσεων

Στην Ελλάδα, παρότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία, είναι κατοχυρωμένη στο ελληνικό νομικό πλαίσιο, **στην πράξη, η εργασία, εξακολουθεί να αποτελεί το κατεξοχήν πεδίο διακρίσεων** σε βάρος των ατόμων με αναπηρία. Τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν σημαντικούς φραγμούς και εμπόδια που παρεμποδίζουν την άσκηση του θεμελιώδους δικαιώματος στη εργασία σε ίση βάση με τους άλλους, και κατ' επέκταση την ισότιμη ένταξη τους στην κοινωνία.

Όπως προκύπτει από την ανά χείρας ανάλυση, **στο ΕΣΔ**, και ειδικότερα στον Στόχο 14 Εργασία και Απασχόληση για όλους, **έχουν ληφθεί σε σημαντικό βαθμό υπόψη όλες οι Συστάσεις της Επιτροπής** σχετικά με την ισότιμη πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία σε εργασία.

Βάσει αυτών των δεσμεύσεων, ολοκληρώθηκαν σημαντικές δράσεις όπως η κατάρτιση του Πορίσματος του ΟΑΕΔ σε συνεργασία με την ΕΣΑμεΑ το 2021, η θεσμοθέτηση του πιλοτικού προγράμματος της υποστηριζόμενης απασχόλησης, η ενίσχυση των κινήτρων για την πρόσληψη ανέργων που ανήκουν σε Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες και για τα άτομα με αναπηρία, η θεσμοθέτηση με τον ν. 4807/2021 του μοντέλου της τηλεργασίας στο Δημόσιο για άτομα με προβλήματα υγείας, η ψήφιση του ν. 4808/2021, σε σχέση με την Κύρωση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ (Διεθνή Οργάνωση Εργασίας), την Κύρωση της Σύμβασης



187 της ΔΟΕ και την Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του ΕΚ και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019, η -ύστερα από πολυετή αδράνεια- δημοσίευση από τον ΟΑΕΔ των προκηρύξεων για την κάλυψη 2090 θέσεων στο δημόσιο τομέα στο πλαίσιο του ν. 2643/1998 οι οποίες απευθύνονται και στα άτομα με αναπηρία.

Ωστόσο, **διαπιστώνονται ελλείμματα στο επίπεδο της υλοποίησης των στόχων του ΕΣΔ**, που υποδεικνύουν την απουσία ενός στρατηγικού σχεδιασμού στο επίπεδο της οριζόντιας ενσωμάτωσης της δικαιωματικής προσέγγισης της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, δράσεις και προγράμματα για την απασχόληση. Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι, παρότι έχει περάσει αρκετό διάστημα από την ολοκλήρωση του Πορίσματος ΟΑΕΔ ελάχιστες είναι οι σχετικές εξελίξεις που έχουν λάβει χώρα προκειμένου να δρομολογηθούν οι προτεινόμενες αλλαγές και παρεμβάσεις. Αντίθετα όμως, και παρά τις δεσμεύσεις της πολιτείας, στο ν.4921/2022 αγνοείται παντελώς η διάσταση της αναπηρίας ή/και χρόνιας πάθησης, και δεν λαμβάνονται καθόλου υπόψη τα συμπεράσματα και οι προτάσεις του Πορίσματος του ΟΑΕΔ, παρά το γεγονός ότι η ΕΣΑμεΑ κατέθεσε αναλυτικές προτεινόμενες τροποποιήσεις κατά τη διαδικασία διαβούλευσης του νομοσχεδίου.

Βασική αδυναμία του Στόχου 14 και της υλοποίησης αυτού είναι το γεγονός ότι παρακάμπτει την αναγκαιότητα για **επίλυση ενός θεσμικού εμποδίου ύψιστης σημασίας** αναφορικά με την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, το οποίο και σε μεγάλο βαθμό “αδρανοποιεί” τις θετικές προβλέψεις. Ειδικότερα αναφερόμαστε στην **άδικη διακοπή των επιδομάτων αναπηρίας** όταν τα άτομα με αναπηρία ή/και χρόνια πάθηση εργάζονται, επιδομάτων που έρχονται να καλύψουν εν μέρει το πρόσθετο κόστος διαβίωσης λόγω αναπηρίας. Η ΕΣΑμεΑ διεκδικεί σταθερά την αποσύνδεση των αναπηρικών επιδομάτων από την εργασία και την σύνταξη, αίτημα που είχε θέσει εκ νέου τον Νοέμβριο του 2022 σε συνάντηση που είχε με τον Πρωθυπουργό της χώρας, καθώς θεωρεί ότι λειτουργεί ως σοβαρό αντικίνητρο για την ένταξή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία. Ειδικότερα σε μια συνθήκη που η ενεργειακή και η πληθωριστική κρίση συμπιέζουν δραματικά το διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών των ατόμων με αναπηρία, η αποσύνδεση του προνοιακού επιδόματος από τη σύνταξη και την εργασία αποτελεί επιτακτική ανάγκη.



Σύμφωνα με την ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης, χρειάζεται επίσης να δοθεί **μεγαλύτερη έμφαση και να ενταθούν οι προσπάθειες** από τη μεριά του Υπουργείου σε συγκεκριμένους υποστόχους όπως, η ενημέρωση/ευαισθητοποίηση των εργοδοτών που κρίνεται ζωτικής σημασίας προς την κατεύθυνση της άρσης των στερεοτύπων και αποκλεισμών και της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην ανοιχτή αγορά εργασίας, καθώς και στις δράσεις για την διασφάλιση των εύλογων προσαρμογών. Μάλιστα, αναφορικά με την διασφάλιση των εύλογων προσαρμογών υπενθυμίζεται ότι, παρότι η ΕΣΑμεΑ στις προτάσεις που είχε καταθέσει στη διαβούλευση του νομοσχεδίου «Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ)» ζήτησε να συμπεριληφθεί διάταξη για την παροχή εύλογων προσαρμογών σε εργαζόμενους/ες με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και σε αιρετούς/ες με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού, η πρόταση της δεν έγινε δεκτή.

Τέλος, βασικό κενό σε επίπεδο σχεδιασμού αποτελούν (συνολικά για το ΕΣΔ) οι **ελλείψεις σε δεδομένα τεκμηρίωσης, παρακολούθησης και αξιολόγησης** των εφαρμοζόμενων πολιτικών. Συνεπώς και στο πεδίο των εργασιακών δικαιωμάτων προβάλλεται επιτακτικά η ανάγκη για ανάπτυξη και εμπλουτισμό των υφιστάμενων διοικητικών και ερευνητικών στατιστικών δεδομένων. Αυτή η δράση μπορεί να δρομολογηθεί σε **συνεργασία με το Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας της ΕΣΑμεΑ** το οποίο τελεί σε συνεργασία με το Ελληνικό Στατιστικό Σύστημα βάσει και του **άρθρου 68 του ν. 4488/2017**.

Ειδικές Συστάσεις

- Να εκπονηθεί σε συνεργασία με την ΕΣΑμεΑ και τους κοινωνικούς εταίρους Εθνική Στρατηγική για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις και τη μετάβαση τους από τον αποκλεισμό στην ισότιμη συμμετοχή στην εργασία.
- Να διασφαλιστεί η συμπερίληψη της διάσταση της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, μέτρα και προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης.
- Να αρθούν τα υφιστάμενα αντικίνητρα για επαγγελματική ένταξη όπως η άδικη διακοπή των επιδομάτων αναπηρίας όταν τα άτομα με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις εργάζονται.
- Να δρομολογηθεί η επαναφορά των ευνοϊκών ρυθμίσεων οι οποίες αφορούν στη συνταξιοδότηση των γονέων/ συζύγων/ αδελφών που



έχουν στη φροντίδα τους άτομα με βαριά αναπηρία και επέκτασή τους στα στελέχη των ενόπλων δυνάμεων και του πολιτικού προσωπικού, οι οποίοι έχουν στην οικογένειά τους άτομο με αναπηρία ή χρόνια πάθηση.

- Να αρθεί η περικοπή της σύνταξης σε περίπτωση απασχόλησης συνταξιούχων λόγω αναπηρίας, οι οποίοι είναι μετέωροι, διότι δεν υπάγονται ούτε στον ν.612/1977, αλλά ούτε στο άρθρο 27 του ν. 4670/2020, σύμφωνα να με το οποίο καταβάλλονται μειωμένες οι συντάξεις σε ποσοστό 30% των συνταξιούχων που αναλαμβάνουν εργασία.
- Να καταργηθεί ο χαρακτηρισμός «ανίκανος προς κάθε βιοποριστική εργασία» που αναφέρεται στα πιστοποιητικά αναπηρίας των ΚΕΠΑ, ο οποίος εμπεριέχει ρατσιστικά χαρακτηριστικά και λειτουργεί και ως ανυπέβλητο εμπόδιο για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση.
- Να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν στοχευμένα προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης για άτομα με αναπηρία/χρόνιες παθήσεις και ιδιαίτερα για άτομα με βαριές αναπηρίες, για νέους και γυναίκες με αναπηρία αλλά και όσες κατηγορίες βιώνουν πολλαπλές διακρίσεις.
- Να καθιερωθεί ένα σύγχρονο σύστημα κινήτρων (π.χ. επιχορηγήσεις, φοροαπαλλαγές για εργοδότες κ.λπ.) διευκολύνοντας την πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην αμειβόμενη εργασία στον ιδιωτικό τομέα.
- Να ενταθούν οι δράσεις προκειμένου να διασφαλιστεί η παροχή των εύλογων προσαρμογών σε όλους τους εργαζομένους με αναπηρία και να υπάρξει ευρεία εκστρατεία ενημέρωσης για το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στις «εύλογες προσαρμογές» στην εργασία τους.
- Να θεσμοθετηθεί η συμμετοχή της ΕΣΑμεΑ στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΑΕΔ.
- Να συμπεριληφθεί η ΕΣΑμεΑ, η οποία έχει ιδρύσει από τον Ιούλιο του 2020, το Ινστιτούτο «IN-ΕΣΑμεΑ», στη ρύθμιση για την απόδοση πόρου που δίνεται από τον κλάδο ΛΑΕΚ του ΕΛΕΚΠ στα Ινστιτούτα και τα Εκπαιδευτικά Κέντρα, που έχουν ιδρυθεί ή θα ιδρυθούν με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.
- Να υλοποιηθεί ευρεία εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργοδοτών για τα εργασιακά δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και την άρση των στερεοτύπων και προκαταλήψεων σχετικά με την δυνατότητα των ατόμων με αναπηρία να εργάζονται.



- Σε περίπτωση τηλεργασίας εργαζομένων με αναπηρία, να εξασφαλιστεί ότι ο εξοπλισμός που παρέχεται στον υπάλληλο με αναπηρία πληροί προδιαγραφές προσβασιμότητας και ανταποκρίνεται στις εξατομικευμένες ανάγκες του.
- Να αναπτυχθεί η συλλογή διοικητικών και ερευνητικών δεδομένων για το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία σε συνεργασία με το Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας της ΕΣΑμεΑ.
- Να επιλυθούν τα ζητήματα αξιοπιστίας των στοιχείων του Μητρώο που επισημαίνονται και στο Πόρισμα του ΟΑΕΔ και να εμπλουτιστούν με πρόσθετες παραμέτρους και δυνατότητες ανάλυσης για εξαγωγή στατιστικών ανά κατηγορία αναπηρίας/ φύλο/ ηλικία κ.α.
- Να δρομολογηθεί η ανάπτυξη νομοθετικού πλαισίου σε συνεργασία με την ΕΣΑμεΑ για τη θέσπιση συνοδών για δημόσιους υπαλλήλους με αναπηρία που μετέχουν σε υπηρεσιακές αποστολές στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό στο πλαίσιο των καθηκόντων τους.
- Να υπάρξει επέκταση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας /διπλασιασμό της χρονικής διάρκειας της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας σε περίπτωση μητέρας με αναπηρία.
- Να διασφαλιστεί η ένταξη στο μητρώο ανέργων που τηρεί η Δ.ΥΠ.Α. των ατόμων με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις που διαθέτουν γνωματεύσεις αναπηρίας σε ισχύ από τα ΚΕ.Π.Α. και τις Ανώτατες Υγειονομικές Επιτροπές του Στρατού (ΑΣΥΕ), του Ναυτικού (ΑΝΥΕ), της Αεροπορίας (ΑΑΥΕ), της Ελληνικής Αστυνομίας και του Πυροσβεστικού Σώματος.
- Να αναβαθμιστούν τα υφιστάμενα (2) Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) ατόμων με αναπηρία της Δ.ΥΠ.Α. ώστε να δρομολογηθεί η ένταξή τους στο Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης προκειμένου τα άτομα με αναπηρία να μπορούν να πιστοποιήσουν τα προσόντα που αποκτούν μέσω των σπουδών τους.
- Να αξιοποιηθούν τα Γραφεία Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης της ΔΥΠΑ για την παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών στα άτομα με αναπηρία και κατάρτιση του προσωπικού σε ζητήματα αναπηρίας.
- Να απλοποιηθούν οι γραφειοκρατικές διαδικασίες και προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στα προγράμματα και στις προκηρύξεις θέσεων εργασίας της ΔΥΠΑ και να υπάρξει ευρεία ενημέρωση των ατόμων με αναπηρία για τις δυνατότητες που παρέχονται μέσω της υπηρεσίας.
- Να επανέλθει σε ισχύ το επιστημονικό επίδομα, το οποίο χορηγείτο κατά πάγια πρακτική επί 47 συναπτά έτη στους τυφλούς επιστήμονες που ασκούν αποδεδειγμένα επάγγελμα σύμφωνα με την ειδικότητα και το



πτυχίο τους, οι οποίοι παράλληλα τυγχάνουν συνταξιούχοι (διακόπηκε αδικαιολόγητα και αυθαίρετα με πράξη του ΟΠΕΚΑ).

Οριζόντιες Συστάσεις

Ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα οριζόντιου ενδιαφέροντος, το οποίο συνδέεται με την εφαρμογή μιας ενιαίας και ολοκληρωμένης στρατηγικής για την εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των ατόμων με αναπηρία στη χώρα, αφορά στην χρήση της γλώσσας και ειδικότερα στην ορολογία που ενσωματώνεται στους επίσημους, δημόσιους λόγους για την αναπηρία. Το ζήτημα αυτό αφορά στο σύνολο των πολιτικών και στην παραγωγή λόγου, προφορικού και γραπτού των κρατικών φορέων και στη νομοπαραγωγική διαδικασία. Η χρήση λανθασμένης γλώσσας βασίζεται στην για πολλά χρόνια επικράτηση του ιατροκεντρικού μοντέλου που προσεγγίζει την αναπηρία ως ασθένεια που χρήζει θεραπείας.

Προκειμένου να εμπεδωθεί η αλλαγή παραδείγματος και η μετάβαση στη δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας, η ορθή χρήση της γλώσσας αποτελεί προϋπόθεση προς την κατεύθυνση αυτή, καθώς η γλώσσα αποτελεί κύριο διαμορφωτή της κουλτούρας, των κυρίαρχων στάσεων και αντιλήψεων για την αναπηρία.

Στο πλαίσιο της δικαιωματικής προσέγγισης της αναπηρίας η γλώσσα που πρέπει να χρησιμοποιείται για τα άτομα με αναπηρία είναι συμπεριληπτική (inclusive language), καθώς δίνει έμφαση πρώτα στο άτομο και όχι στην αναπηρία του, παραμερίζοντας ξεπερασμένες και πολλές φορές υποτιμητικές έννοιες για τα άτομα με αναπηρία προερχόμενες από εμπεδωμένα στερεότυπα και προκαταλήψεις.

Για το λόγο αυτό είναι αναγκαίο να εξαλειφθεί από τη νομοθεσία και γενικότερα τον γραπτό και προφορικό δημόσιο λόγο, η απαρχαιωμένη και μη συμβατή με τη δικαιωματική προσέγγιση ορολογία. Ως «Παρατηρητήριο» εργαζόμαστε συστηματικά στο πεδίο της ορθής χρήσης της γλώσσας στη βάση της δικαιωματικής προσέγγισης. Με στόχο να διευκολύνουμε το έργο σας, παραθέτουμε στο Συνοδευτικό Αρχείο της παρούσας επιστολής (**Παράρτημα II**) τις βασικές αρχές της συμπεριληπτικής γλώσσας και συστάσεις ενδεδειγμένης ορολογίας όταν αναφερόμαστε στα άτομα με αναπηρία τόσο στον προφορικό, όσο και στον γραπτό λόγο. Το εν λόγω κείμενο βασίστηκε στις Οδηγίες Συμπεριληπτικής Γλώσσας για την Αναπηρία (Disability-inclusive language



guidelines) που δημοσίευσαν το 2019 τα ΗΕ στο πλαίσιο εφαρμογής της Στρατηγικής για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία (Disability Inclusion Strategy).

Ως οριζόντιο μέτρο που θα διευκολύνει σημαντικά την ορθή υλοποίηση των δεσμεύσεων προτείνεται η εκπαίδευση όλων των στελεχών της δημόσιας διοίκησης αλλά και των εποπτευόμενων φορέων των υπουργείων στην δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας και στην σωστή εξυπηρέτηση των ατόμων με αναπηρία. Ως προς αυτό τον σκοπό, μπορεί να συνδράμει αποτελεσματικά το Ινστιτούτο της ΕΣΑμεΑ (ΙΝ-ΕΣΑ.μεΑ) που κατέχει την απαραίτητη τεχνογνωσία και το εξειδικευμένο προσωπικό ώστε να παρέχει μια ολοκληρωμένη εκπαίδευση στα ζητήματα της αναπηρίας.

Τέλος, με δεδομένη την κατευθυντήρια αρχή της Σύμβασης, «Τίποτα για εμάς χωρίς εμάς», όπως αυτή ορίζεται στο Άρθρο 4.3 και αποσαφηνίζεται περαιτέρω στο Γενικό Σχόλιο 7 της Επιτροπής,⁹ απαιτείται από κάθε φορέα άσκησης δημόσιας πολιτικής η συνεχής διαβούλευση και συνεργασία με τα ίδια τα άτομα με αναπηρία, ώστε αυτά να είναι παρόντα τόσο στη διαμόρφωση και παραγωγή των πολιτικών που τους αφορούν, όσο και στην παρακολούθηση της υλοποίησης τους. Μέσω της συνεχούς διαβούλευσης με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις του αναπηρικού κινήματος και ιδιαίτερα με την τριτοβάθμια οργάνωσή τους, την Ε.Σ.Α.μεΑ., μπορεί να εξασφαλιστεί η ουσιαστική συμπερίληψη των αναγκών των ατόμων με αναπηρία, στο σύνολο των πολιτικών που τους αφορούν.

⁹ UN CRPD Committee (2018). General Comment 7: on the participation of persons with disabilities, including children with disabilities, through their representative organizations, in the implementation and monitoring of the Convention. Διαθέσιμο στο:

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhnsnbHatvuFkZ%2bt93Y3D%2baa2pjFYzWLBuovA%2bBr7QovZhbuyqzjDNoplweYI46WXrJl6aB3Mx4y%2fspT%2bQrY5K2mKse5zjo%2bfvBDVu%2b42RqiKip>



Με εκτίμηση

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Ι. Βαρδακαστάνης

Β. Κούτσιανος

Πίνακας Αποδεκτών:

- κ. Γ. Γεραπετρίτη, Υπουργό Επικρατείας
- κ. Κ. Χατζηδάκη, Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Συνημμένα:

- Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας (2022) - Πρόσβαση στην Εργασία (Συνοδευτικό Αρχείο)



Προσβάσιμο αρχείο Microsoft Word (*.docx)

Το παρόν αρχείο ελέγχθηκε με το εργαλείο *Microsoft Accessibility Checker* και δε βρέθηκαν θέματα προσβασιμότητας. Τα άτομα με αναπηρία δε θα αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ανάγνωσή του.



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης





ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΘΕΜΑΤΩΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΤΗΣ ΕΣΑμ.ε.Α

ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ



**Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση**
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή: Η Δράση ΠΕ9 του Παρατηρητηρίου Θεμάτων Αναπηρίας της ΕΣΑμεΑ	4
Ο Οδικός Χάρτης	4
Μεθοδολογία Υλοποίησης.....	4
Η δομή και το Περιεχόμενο του Οδικού Χάρτη.....	5
1 Το Πλαίσιο για την Αναπηρία και την εργασία.....	7
1.1 Σύνταγμα της Ελλάδας	7
1.2 Σύμβαση των ΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (CRPD) και το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία.....	7
1.3 Οι κατευθυντήριες και οργανωτικές διατάξεις για την εφαρμογή της Σύμβασης στο ελληνικό νομικό πλαίσιο (ν.4488/2017).....	9
1.4 Κανονιστικό πλαίσιο Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών και Επενδυτικών Ταμείων (ΕΔΕΤ).....	12
1.5 Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.....	13
1.6 Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων	13
1.7 Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία «Ένωση Ισότητας-Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2021-2030».....	15
1.8 Agenda 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη.....	16
1.9 Ίση Μεταχείριση και Καταπολέμηση των Διακρίσεων στην Εργασία και την Απασχόληση στο ελληνικό νομικό πλαίσιο: Νόμος 4443/2016	17
2 συστάσεις Προς τη Χώρα Από την Επιτροπή των ΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες.....	19
3 Το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία: Υφιστάμενη Κατάσταση.....	21
3.1 Εύλογες προσαρμογές.....	24
3.2 Βία και παρενόχληση στον χώρο της εργασίας	24
3.3 Λήψη θετικών μέτρων για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία ν.2643/1998 & ν.4765/2021	25
3.4 Πόρισμα ΟΕΑΔ & ΕΣΑμεΑ.....	26
4 Στρατηγικές Δεσμεύσεις, Πολιτικές και Δράσεις της Ελληνικής Πολιτείας στο Πεδίο Αρμοδιοτήτων του Υπουργείου για την Υλοποίηση της Σύμβασης	29

4.1	Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία.....	31
4.2	Ετήσιο Σχέδιο Δράσης 2022 του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.....	37
4.3	Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεση με την Αγορά Εργασίας.....	38
5	Κενά και Προκλήσεις για τον Πολιτικό Σχεδιασμό: Προτάσεις Πολιτικής, Οριζόντιες και Στοχευμένες Παρεμβάσεις για την Υλοποίηση των Συστάσεων .	39
5.1	Ειδικές Συστάσεις	42
5.2	Οριζόντιες Συστάσεις.....	44
	Παράρτημα Ι: Συμπεριληπτική Γλώσσα για την Αναπηρία	46

ΕΙΣΑΓΩΓΗ: Η ΔΡΑΣΗ ΠΕ9 ΤΟΥ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟΥ ΘΕΜΑΤΩΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΤΗΣ ΕΣΑΜΕΑ

Το Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας της Ε.Σ.Α.μεΑ., λαμβάνοντας υπόψη τον κρίσιμο ρόλο της τομεακής και περιφερειακής διάστασης των πολιτικών υλοποίησης της Σύμβασης, σχεδίασε και υλοποιεί κατά την τρέχουσα προγραμματική περίοδο τη **δράση ΠΕ9**, με αντικείμενο την «Παροχή υποστήριξης στα επιμέρους σημεία αναφοράς (Υπουργεία και Περιφέρειες) για την ορθή εφαρμογή των απαιτήσεων της Σύμβασης και των Τελικών Παρατηρήσεων της Επιτροπής σε Κεντρικό και Περιφερειακό Επίπεδο».

Σκοπός της δράσης είναι να συνδράμει την πολιτεία στην ορθή και αποτελεσματική εφαρμογή της Σύμβασης στη χώρα σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο μέσω της εξειδίκευσης της δικαιωματικής προσέγγισης της αναπηρίας, στα πεδία αρμοδιοτήτων των κεντρικών και επιμέρους σημείων αναφοράς.

Ο ΟΔΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ

Βασική εκροή της δράσης αποτελεί το ανά χείρας κείμενο, που επιχειρεί να αποτελέσει έναν περιεκτικό Οδικό Χάρτη με συστάσεις, οδηγίες και κατευθύνσεις για την ορθή ενσωμάτωση και εφαρμογή των Τελικών Παρατηρήσεων της Επιτροπής¹ και των απαιτήσεων της Σύμβασης, στο πεδίο των αρμοδιοτήτων του κάθε ωφελούμενου (Υπουργείο ή Περιφέρειας).

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ

Η γενική μεθοδολογική προσέγγιση για την εκπόνηση του «Οδικού Χάρτη» στη δράση αυτή, συνοψίζεται ως «**ενσωμάτωση της διάστασης της αναπηρίας**» (**disability mainstreaming**). Πρόκειται για μια ολοκληρωμένη προσέγγιση βάσει της οποίας: τα δικαιώματα, οι **ανάγκες και οι εμπειρίες των ατόμων με αναπηρία συμπεριλαμβάνονται** ως αναπόσπαστο κομμάτι στον **σχεδιασμό**, την **εφαρμογή**, την **παρακολούθηση** και **αξιολόγηση πολιτικών και προγραμμάτων** (σε **όλους** τους **πολιτικούς, οικονομικούς και κοινωνικούς τομείς**), έτσι που τα άτομα με αναπηρία να ωφελούνται εξίσου, και να **επιτυγχάνεται** η ισότιμη συμμετοχή τους στην κοινωνία.

Η γενική αυτή προσέγγιση εξειδικεύεται σε τρεις διακριτές και αλληλεξαρτώμενες κατευθύνσεις.

¹ Οι τελικές παρατηρήσεις είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα των Ηνωμένων Εθνών στην [αγγλική γλώσσα](#) αλλά και στην [ελληνική γλώσσα](#) όπως μεταφράστηκαν ύστερα από πρωτοβουλία της ΕΣΑμεΑ και του Παρατηρητηρίου Θεμάτων Αναπηρίας της.

- 1) Οριζόντια ενσωμάτωση της διάστασης της αναπηρίας σε κάθε δημόσια πολιτική, νομοθεσία, διοικητική διαδικασία, δράση, μέτρο και πρόγραμμα.
- 2) Θέσπιση και εφαρμογή στοχευμένων παρεμβάσεων ανά τομέα αρμοδιότητας με στόχο την άρση των εμποδίων και την ενδυνάμωση των ατόμων με αναπηρία.
- 3) Ενσωμάτωση της διάστασης της αναπηρίας στο επίπεδο λειτουργίας του φορέα/οργανισμού (οργανωτικά και διοικητικά θέματα, κατανόηση της δικαιωματικής προσέγγισης από τη διοίκηση και το προσωπικό κ.α.)

Η μεθοδολογία υλοποίησης της δράσης περιλαμβάνει διαφορετικές τεχνικές έρευνας, όπως:

- έρευνα γραφείου,
- επεξεργασία διαθέσιμων στατιστικών δεδομένων και αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης ανά τομέα/περιφέρεια,
- επικοινωνία και λήψη ανατροφοδότησης από τα αρμόδια σημεία αναφοράς.

Η ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΟΔΙΚΟΥ ΧΑΡΤΗ

- Στην **πρώτη ενότητα** αποτυπώνεται το γενικό πλαίσιο που διέπει τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και πιο ειδικά στα πεδία αρμοδιοτήτων του Υπουργείου σας. Ειδικότερα, αντικείμενο της ενότητας αποτελούν οι νομικές και πολιτικές δεσμεύσεις της χώρας όπως αυτές απορρέουν: από την Σύμβαση των ΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (CRPD)², τον ν. 4488/2017, το κανονιστικό πλαίσιο ΕΔΕΤ, τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία «Ένωση Ισότητας-Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2021-2030», την Agenda 2030 και άλλες Συμβάσεις και κανονισμούς της ΕΕ αναφορικά με το πεδίο ενδιαφέροντος του Υπουργείου.
- Στη **δεύτερη ενότητα** παρουσιάζονται οι Τελικές Παρατηρήσεις και Συστάσεις της Επιτροπής των Η.Ε. για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (2019)³ προς τη χώρα μας αναφορικά με την πρόοδο που έχει επιτευχθεί ως προς την υλοποίηση της Σύμβασης και ποια σημεία είναι

² Εφεξής «Σύμβαση»

³ Εφεξής «Επιτροπή των Η.Ε.»

εκείνα στα οποία πρέπει να δοθεί βαρύτητα/προτεραιότητα την επόμενη περίοδο.

- Η **τρίτη ενότητα** παρουσιάζει συνοπτικά την υφιστάμενη κατάσταση αναφορικά με το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία. Η ενότητα, αποτυπώνει αφενός τις θετικές εξελίξεις και ρυθμίσεις στο πεδίο ενδιαφέροντος και αφετέρου αναδεικνύει τα εμμένοντα εμπόδια και τις προκλήσεις που ανακύπτουν σε επίπεδο πολιτικού σχεδιασμού.
- Η **τέταρτη ενότητα** αποτυπώνει και αξιολογεί τις στρατηγικές δεσμεύσεις, τις πολιτικές και τις δράσεις της ελληνικής πολιτείας κατά την τρέχουσα περίοδο αναφορικά με την υλοποίηση των Συστάσεων της Επιτροπής στο πεδίο αρμοδιοτήτων του Υπουργείου. Ειδικότερα εξετάζεται το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία⁴ καθώς και τομεακές στρατηγικές και σχέδια δράσης.
- Η **πέμπτη ενότητα** καταλήγει σε προτάσεις πολιτικής καθώς και σε οριζόντιες και στοχευμένες παρεμβάσεις για την υλοποίηση των συστάσεων, λαμβάνοντας υπόψη την υφιστάμενη κατάσταση, καθώς και τα κενά και τις ελλείψεις σε επίπεδο δεσμεύσεων και δράσεων του Υπουργείου, όπως αυτές αποτυπώνονται στην ενότητα 4.

⁴ Εφεξής «ΕΣΔ»

1 ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1.1 Σύνταγμα της Ελλάδας

Με την **παράγραφο 6 του άρθρου 21** του Συντάγματος κατοχυρώνεται ότι: «Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας». Επιπροσθέτως, με την **παράγραφο 1 του άρθρου 22** αναγνωρίζεται ότι: «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος [...] Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

1.2 Σύμβαση των ΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (CRPD) και το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία

Η σημασία και ο αντίκτυπος της Σύμβασης, που κυρώθηκε από την ελληνική πολιτεία με τον ν. 4074/2012, στην πολιτική για την αναπηρία είναι καθοριστική. Η Σύμβαση αποτέλεσε τη θεσμική αποτύπωση της μεταστροφής παραδείγματος στα ζητήματα της αναπηρίας σηματοδοτώντας τη μετάβαση από την παρωχημένη ιατροκεντρική και φιλανθρωπική αντίληψη, στην κοινωνική και δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας. Η Σύμβαση αναγνωρίζει τα άτομα με αναπηρία ως ενεργά υποκείμενα με πλήρη δικαιώματα και ελευθερίες, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος στην εργασία, και δεσμεύει τα κράτη να άρουν όλα τα εμπόδια που αυτά αντιμετωπίζουν ώστε να διασφαλιστεί και να προαχθεί η πλήρης υλοποίηση αυτών των δικαιωμάτων, χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς. Η Σύμβαση, πέραν του ότι επαναδιατυπώνει τα θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες υπό την οπτική των ατόμων με αναπηρία, διαφέρει επίσης από άλλες Συμβάσεις δικαιωμάτων ως προς το ότι αποδίδει ιδιαίτερα βαρύτητα στην εθνική εφαρμογή και την παρακολούθηση της πορείας υλοποίησής της από τα Κράτη-Μέλη.

Στο πεδίο της εργασίας, το νέο πλαίσιο κατανόησης της αναπηρίας ως μέρος της ανθρώπινης ποικιλομορφίας, μεταστρέφει το κέντρο βάρους των πολιτικών από τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης στις ενεργητικές πολιτικές και στα θετικά μέτρα για την προστασία και την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία καθώς και στην διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των ατόμων στην εργασία/απασχόληση ανεξάρτητα από την αναπηρία τους.

Με το άρθρο 27 της Σύμβασης, αναγνωρίζεται ρητώς το αναφαίρετο δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, που συμπεριλαμβάνει το δικαίωμα να ζουν από εργασία που επιλέγουν ελεύθερα ή είναι αποδεκτή σε μια αγορά εργασίας και σε ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι ανοικτό, συμπεριληπτικό και προσβάσιμο. Οι επιταγές του άρθρου αφορούν όλα τα άτομα με αναπηρία, ανεξαρτήτως κατηγορίας και βαρύτητας της αναπηρίας, όλα τα είδη αναπηρίας, τις μορφές και τους τομείς απασχόλησης, τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, τους όρους και συνθήκες εργασίας, όλες τις φάσεις του εργασιακού βίου, την επαγγελματική και συνδικαλιστική δράση, την επαγγελματική κατάρτιση και τις υπηρεσίες στήριξης της απασχόλησης.

Σύμφωνα με το άρθρο 27: «Τα Συμβαλλόμενα Κράτη προστατεύουν και διασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, περιλαμβανομένων και εκείνων που αποκτούν μια αναπηρία κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα, και μέσω της νομοθεσίας, ώστε:

- 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»,
- 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.

1.3 Οι κατευθυντήριες και οργανωτικές διατάξεις για την εφαρμογή της Σύμβασης στο ελληνικό νομικό πλαίσιο (ν. 4488/2017)

Στη χώρα μας, με το Δ' μέρος του ν. 4488/2017 εξειδικεύονται οι κατευθυντήριες και οργανωτικές διατάξεις για την εθνική εφαρμογή της Σύμβασης.

Κατευθυντήριες διατάξεις:

Σύμφωνα με το άρθρο 61 του νόμου, κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου υποχρεούται να διασφαλίζει την ισότιμη άσκηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία στο πεδίο των αρμοδιοτήτων ή δραστηριοτήτων του, και ειδικότερα υποχρεούται:

- Να αφαιρεί εμπόδια κάθε είδους
- Να τηρεί τις αρχές του καθολικού σχεδιασμού σε κάθε τομέα της αρμοδιότητάς τους
- Να παρέχει όπου απαιτείται εύλογες προσαρμογές υπό τη μορφή εξατομικευμένων και κατάλληλων τροποποιήσεων και ρυθμίσεων
- Να απέχει από πρακτικές, κριτήρια και συμπεριφορές που συνεπάγονται διακρίσεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία
- Να προάγει με θετικά μέτρα την ισότιμη συμμετοχή και άσκηση των δικαιωμάτων στον τομέα της αρμοδιότητάς/δραστηριότητάς τους

Ειδικότερα, **τα διοικητικά όργανα και τις αρχές στο άρθρο 62⁵** απαιτείται να εντάσσουν τη διάσταση της αναπηρίας σε κάθε δημόσια πολιτική, διοικητική

⁵ Με κοινή απόφαση των καθ' ύλην αρμόδιων Υπουργών κατόπιν συνεργασίας με το Συντονιστικό Μηχανισμό του άρθρου 69 και κατόπιν δημόσιας διαβούλευσης εξειδικεύονται οι υπόχρεοι φορείς, οι διαδικασίες υλοποίησης καθώς και κάθε άλλο θέμα τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος άρθρου.

διαδικασία, δράση, μέτρο και πρόγραμμα της αρμοδιότητάς τους με στόχο την εξάλειψη, αποκατάσταση και αποτροπή ανισοτήτων μεταξύ ατόμων με και χωρίς αναπηρίες.

Για το σκοπό αυτό:

- Υποβάλλουν εκθέσεις στα οικεία σημεία αναφοράς του άρθρου 71 σχετικά με τις δράσεις, τα μέτρα και τα προγράμματα που υιοθετούν για την επίτευξη
- της ισότητας των ατόμων με αναπηρία
- Υιοθετούν ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες ώστε να καθίσταται δυνατή η μέτρηση και η αξιολόγηση της ένταξης της διάστασης της αναπηρίας
- Συλλέγουν και τηρούν επιμέρους στατιστικά στοιχεία για την αναπηρία ως προς τους τομείς ευθύνης τους.

Με το άρθρο 63 θεσμοθετείται η υποχρέωση των διοικητικών οργάνων και αρχών να τηρούν τις αρχές του καθολικού σχεδιασμού διοικητικών προϊόντων, περιβαλλόντων και υπηρεσιών καθώς και να παρέχουν εύλογες προσαρμογές.

Με το άρθρο 64, τα διοικητικά όργανα και οι αρχές υποχρεούνται να μεριμνήσουν για την πρόσβαση στο φυσικό, δομημένο και ηλεκτρονικό περιβάλλον στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους (σε συνήθειες αλλά και έκτακτες συνθήκες)

Με το άρθρο 65 ορίζεται η υποχρέωση των διοικητικών αρχών να παρέχουν στα συναλλασσόμενα άτομα με αναπηρία προσβάσιμα μέσα και τρόπους επικοινωνίας. Επιπροσθέτως αναγνωρίζεται η ελληνική νοηματική γλώσσα ως ισότιμη με την ελληνική γλώσσα και η ελληνική γραφή Braille ως ο τρόπος γραφής των τυφλών Ελλήνων πολιτών.

Με το άρθρο 66 «Ενημέρωση, ευαισθητοποίηση, εκπαίδευση και κατάρτιση σε θέματα δικαιωμάτων ΑμεΑ» στην παράγραφο 2 ορίζει ότι:

Προς το σκοπό της εκπαίδευσης φοιτητών, σπουδαστών σε θέματα δικαιωμάτων και ίσης μεταχείρισης των ΑμεΑ, τα Πανεπιστήμια και τα ΤΕΙ, και η Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας (έχει ενσωματωθεί στο Τμήμα Πολιτικών Δημόσιας Υγείας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής που έχει θεσμοθετηθεί (Ν.4610/2019) ως ο καθολικός διάδοχος της πρώην Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας (ΕΣΔΥ),

μεριμνούν για τη συμπερίληψη στα προγράμματα σπουδών και στα επιμορφωτικά τους σεμινάρια εκπαιδευτικών ενοτήτων που αφορούν στα δικαιώματα των ΑμεΑ, όπως αυτά απορρέουν από τη Σύμβαση. Με αποφάσεις των οικείων Υπουργών, σε συνεργασία με το Συντονιστικό Μηχανισμό του άρθρου 69 και το Κεντρικό Σημείο Αναφοράς του άρθρου 70, ρυθμίζονται οι επιμέρους θεματικές ενότητες, το περιεχόμενο των εκπαιδευτικών ενοτήτων, καθώς και κάθε άλλο θέμα τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα.

Με το άρθρο 68 επίσης, θεσμοθετείται η ανάλυση συνεπειών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία κατά την νομοπαραγωγική διαδικασία, καθώς και η υποχρέωση του ελληνικού στατιστικού συστήματος για παραγωγή επίσημων στατιστικών για τα άτομα με αναπηρία, σε διαβούλευση με το Παρατηρητήριο θεμάτων Αναπηρίας της ΕΣΑμεΑ.

Οι οργανωτικές διατάξεις του ν.4488 προβλέπουν ότι:

Ο **Υπουργός Επικρατείας**, αρμόδιος για τη συνοχή του κυβερνητικού έργου, ορίζεται ως **Συντονιστικός Μηχανισμός** σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 33 της Σύμβασης (**άρθρο 69**).

Η **Γενική Γραμματεία Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων** ορίζεται ως **Κεντρικό Σημείο Αναφοράς** για θέματα σχετιζόμενα με την εφαρμογή της Σύμβασης (**άρθρο 70**).

Τα **Επιμέρους Σημεία Αναφοράς** για την παρακολούθηση εφαρμογής της Σύμβασης ορίζονται ως εξής (**άρθρο 71**) καθορίζονται σε επίπεδο υπουργείων, με απόφαση των οικείων Υπουργών, και ειδικότερα:

Ορίζεται σε κάθε Υπουργείο ο Γενικός ή Διοικητικός Γραμματέας ως Σημείο Αναφοράς ή με απόφαση του Γενικού ή Διοικητικού Γραμματέα οι αρμοδιότητες του Σημείου Αναφοράς μπορεί να μεταβιβασθούν σε οργανική μονάδα επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή Τμήματος.

Βάσει του νόμου, οι αρμοδιότητες των Σημείων Αναφοράς αφορούν την παρακολούθηση υλοποίησης των υιοθετούμενων κατ' εφαρμογή της Σύμβασης δημόσιων πολιτικών στα οικεία Υπουργεία και στους εποπτευόμενους από αυτά φορείς, την προώθηση στο Κεντρικό Σημείο Αναφοράς του άρθρου 70, προτάσεων και νομοθετικών ρυθμίσεων βέλτιστης εφαρμογής της Σύμβασης, τη σύνταξη ετήσιων εκθέσεων προόδου και την προώθηση δημόσιας διαβούλευσης για τα ως άνω θέματα.

Με το **άρθρο 72** θεσμοθετείται το **πλαίσιο για την προαγωγή της Σύμβασης** που αποτελείται από τον **Συνήγορο του Πολίτη** ο οποίος **υποχρεούται να τελεί σε συνεργασία με την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΑμεΑ)** ως **ανεξάρτητο μηχανισμό της κοινωνίας των πολιτών**.

1.4 Κανονιστικό πλαίσιο Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών και Επενδυτικών Ταμείων (ΕΔΕΤ)

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 17ης Ιουνίου 2010, το οποίο ενέκρινε τη στρατηγική της Ένωσης για μια έξυπνη, διατηρήσιμη και **χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη**, η Ένωση και τα κράτη μέλη οφείλουν να υποστηρίζουν τη συγκεκριμένη στρατηγική, **προωθώντας την αρμονική ανάπτυξη της Ένωσης και μειώνοντας τις περιφερειακές ανισότητες**. Τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία (ΕΔΕΤ) θα πρέπει να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην επίτευξη των στόχων της στρατηγικής της Ένωσης για μια έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη.

Η Ένωση, σε όλα τα στάδια εφαρμογής των ΕΔΕΤ, αποσκοπεί στην εξάλειψη των ανισοτήτων και στην **προώθηση της ισότητας** μεταξύ ανδρών και γυναικών και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, καθώς και στην **καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, εθνότητας, θρησκευάτος ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού**, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ), του άρθρου 10 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) και του άρθρου 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, **λαμβάνοντας ειδικότερα υπόψη την προσβασιμότητα για τα άτομα με αναπηρία**.

Το κανονιστικό πλαίσιο των ΕΔΕΤ αφιερώνει/κάνει ιδιαίτερη μνεία στο αίτημα της προσβασιμότητας ορίζοντας ότι τα κράτη-μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή διακρίσεων λόγω αναπηρίας όπως και ότι όλα τα προϊόντα, αγαθά, υπηρεσίες και υποδομές, που είναι είτε ανοικτές είτε παρέχονται στο κοινό και συγχρηματοδοτούνται από τα ΕΔΕΤ, να είναι προσβάσιμες σε όλους τους πολίτες, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία σε ενωσιακό και σε εθνικό επίπεδο, συμβάλλοντας έτσι σε ένα περιβάλλον χωρίς εμπόδια και αποκλεισμούς για τα άτομα με αναπηρία και τους ηλικιωμένους. Επιπλέον, εξασφαλίζεται η δυνατότητα πρόσβασης στο φυσικό περιβάλλον, στις μεταφορές, στις τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας,

προκειμένου να προαχθεί η ένταξη των περισσότερων ευάλωτων ομάδων, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία. Τα μέτρα που πρόκειται να ληφθούν, μεταξύ άλλων, μπορούν να περιλαμβάνουν τον προσανατολισμό των επενδύσεων στην βελτίωση της προσβασιμότητας των υφιστάμενων κτιρίων καθώς επίσης και των καθιερωμένες/διαθέσιμων υπηρεσιών.⁶

1.5 Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ⁷

Η διακήρυξη του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, που τέθηκε σε ισχύ την 1η Δεκεμβρίου 2009, επιβεβαιώνει, λαμβάνοντας υπόψη τις αρμοδιότητες και τις δράσεις της ΕΕ, καθώς και την αρχή της επικουρικότητας, τα δικαιώματα που προκύπτουν ιδίως από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις και τις κοινές διεθνείς υποχρεώσεις των χωρών της ΕΕ, τη σύμβαση για την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών, τους κοινωνικούς χάρτες που έχουν ψηφιστεί από την ΕΕ και από το Συμβούλιο της Ευρώπης και τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Ο χάρτης, παρέχοντας διαφάνεια και σαφήνεια στα θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες, δημιουργεί νομική ασφάλεια στην ΕΕ.

Ειδικότερα, το **άρθρο 26** του Χάρτη, εστιάζει στην **ένταξη των ατόμων με αναπηρία** τονίζοντας ότι αυτά **πρέπει να επωφελούνται μέτρων που θα τους εξασφαλίζουν την αυτονομία, την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή στον κοινοτικό βίο.**

Αναφορικά με το **δικαίωμα στην εργασία**, το **άρθρο 15** αναγνωρίζει ότι **κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να εργάζεται και να ασκεί το επάγγελμα, το οποίο επιλέγει** ή αποδέχεται ελεύθερα, ενώ κάθε πολίτης της Ένωσης είναι επίσης ελεύθερος να αναζητά απασχόληση, να εργάζεται, να εγκαθίσταται ή να παρέχει υπηρεσίες σε κάθε κράτος-μέλος.

1.6 Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Το 2017 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο της Ευρώπης και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διακήρυξαν τον **Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων** ως την «πυξίδα» για το σχεδιασμό των πολιτικών απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών. Ειδικότερα, στόχος του Ευρωπαϊκού Πυλώνα

⁶ Στο **Παράρτημα Ι** αναφέρονται περισσότερα αναλυτικά τα σημεία εκείνα του κανονιστικού πλαισίου των ΕΔΕΤ που αφορούν τα άτομα με αναπηρία.

⁷ Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. είναι διαθέσιμος στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:l33501&from=EL>

Κοινωνικών Δικαιωμάτων είναι «να χρησιμεύσει ως οδηγός για την επίτευξη ουσιαστικών αποτελεσμάτων ως προς την απασχόληση και τα κοινωνικά ζητήματα

κατά την αντιμετώπιση των σημερινών και μελλοντικών προκλήσεων, αποτελεσμάτων που στοχεύουν άμεσα στην εκπλήρωση των βασικών αναγκών των πολιτών, και για τη διασφάλιση καλύτερης θέσπισης και εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων»⁸.

Ο πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερη προσήλωση στα ζητήματα της απασχόλησης, με τα 2 από τα 3 κεφάλαια στα οποία κατανέμονται τα 20 δικαιώματα-αρχές που διακηρύσσει, να επικεντρώνονται στην εργασία/απασχόληση.

Πιο συγκεκριμένα, το πρώτο κεφάλαιο έχει τίτλο «Ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην αγορά εργασίας», και περιλαμβάνει μεταξύ άλλων και την αρχή της ισότητας των ευκαιριών: «ανεξαρτήτως φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα σε ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες όσον αφορά την απασχόληση, την κοινωνική προστασία, την εκπαίδευση, και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που διατίθενται στο κοινό. Προάγεται η ισότητα ευκαιριών για τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες.»

Στο δεύτερο κεφάλαιο του Πυλώνα «Δίκαιες συνθήκες εργασίας», προβλέπονται τα δικαιώματα για ασφαλή και ευπροσάρμοστη απασχόληση, δίκαιους μισθούς και αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, πληροφορίες για τις συνθήκες απασχόλησης και προστασία σε περίπτωση απολύσεων, το δικαίωμα σε κοινωνικό διάλογο και συμμετοχή των εργαζομένων, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, το δικαίωμα σε ένα υγιές, ασφαλές και καλά προσαρμοσμένο περιβάλλον εργασίας και τέλος την προστασία των προσωπικών και επαγγελματικών δεδομένων.

Στο τρίτο κεφάλαιο που ονομάζεται «Κοινωνική προστασία και ένταξη» περιλαμβάνεται η αρχή 17 «Ένταξη ατόμων με αναπηρία» που αφορά σε: «εισοδηματική στήριξη που διασφαλίζει αξιοπρεπή διαβίωση, υπηρεσίες που επιτρέπουν στα άτομα με αναπηρία να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία, και εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους».

⁸ Βλ. Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων, σελ. 8, διαθέσιμος στο: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ce37482a-doca-11e7-a7df-01aa75ed71a1/language-el/format-PDF/source-62666461>

1.7 Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία «Ένωση Ισότητας- Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2021-2030»⁹

Σε συνέχεια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Αναπηρία 2010-2020 που έθεσε τις βάσεις για την άρση των εμποδίων και των αποκλίσεων που βιώνουν 87 εκ. Ευρωπαίοι πολίτες με αναπηρία, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε την άνοιξη του 2021 την νέα **Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2021-2030**. Η νέα Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία προτείνει την **ανάληψη συντονισμένων δράσεων σε εθνικό και σε ενωσιακό επίπεδο**, με την Ε.Ε. είτε να μοιράζεται την αρμοδιότητα με τα κράτη μέλη της είτε να έχει υποστηρικτικό ρόλο, προς την περαιτέρω άρση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι Ευρωπαίοι πολίτες με αναπηρία. Βασικός σκοπός της Στρατηγικής είναι η προστασία των ατόμων με αναπηρία έναντι κάθε μορφής διάκρισης και βίας, ενώ μια εκ των βασικών προτεραιοτήτων της, είναι η *αξιοπρεπής ποιότητα ζωής και ανεξάρτητη διαβίωση, με επίκεντρο κυρίως τη διαδικασία αποϊδρυματοποίησης, την κοινωνική προστασία και την απαγόρευση των διακρίσεων στην εργασία*.¹⁰

Στην ανακοίνωση της Στρατηγικής αναγνωρίζεται ότι «η συμμετοχή στην απασχόληση είναι ο βέλτιστος τρόπος εξασφάλισης οικονομικής αυτονομίας και κοινωνικής ένταξης»¹¹ και ότι «το χάσμα στην απασχόληση μεταξύ ατόμων με και χωρίς αναπηρία εξακολουθεί να είναι υψηλό: τα άτομα με αναπηρία έχουν τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης, πλήττονται δυσανάλογα από την ανεργία και αποχωρούν νωρίτερα από την αγορά εργασίας». Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της στρατηγικής για την αναπηρία για την περίοδο 2010-2020 η απασχόληση προσδιορίστηκε ως μία από τις πέντε πρώτες πολιτικές προτεραιότητες για μελλοντικές δράσεις. Για να βελτιωθούν οι επιδόσεις των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας, η Επιτροπή θα εξακολουθήσει να στηρίζει τα κράτη μέλη στην εφαρμογή των σχετικών κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση μέσω του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, αναπτύσσοντας στατιστικά εργαλεία και προωθώντας τις ανταλλαγές βέλτιστων πρακτικών στο πλαίσιο της κοινωνικής ανοικτής μεθόδου συντονισμού. Σύμφωνα με το κείμενο της ανακοίνωσης, «ενώ η οδηγία της ΕΕ για την ισότητα στην απασχόληση

⁹ Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2021-2030 είναι διαθέσιμη στα ελληνικά στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN#PP4Contents>

¹⁰ Βλ. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=el>

¹¹ Βλ. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN#PP4Contents>

συμβάλλει σημαντικά στην προώθηση των ίσων δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση, μεταξύ άλλων όσον αφορά τις εύλογες προσαρμογές στον χώρο εργασίας, χρειάζεται να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες ώστε να εξασφαλιστούν καλύτερα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας για τα άτομα με αναπηρία».

Η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη:

- Να θέσουν, έως το 2024, στόχους για την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και τη μείωση του χάσματος των ποσοστών απασχόλησης μεταξύ των ατόμων με αναπηρία και των ατόμων χωρίς αναπηρία, ώστε να επιτευχθεί ο πρωταρχικός στόχος απασχόλησης για το 2030 που προτείνεται στο σχέδιο δράσης για την εφαρμογή του πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, το οποίο έχει υποβληθεί προς έγκριση από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο·
- Να ενισχύσουν τις δυνατότητες των υπηρεσιών απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία και να βελτιώσουν τη συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους και οργανώσεις ατόμων με αναπηρίες για τον σκοπό αυτό·
- Να διευκολύνουν την αυτοαπασχόληση και την επιχειρηματικότητα, μεταξύ άλλων για άτομα με νοητική και ψυχοκοινωνική αναπηρία, μέσα από την παροχή στήριξης σχετικά με νομικά και επιχειρηματικά θέματα, μεταξύ άλλων με τη χρήση κονδυλίων της ΕΕ.

1.8 Agenda 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη¹²

Η **Ατζέντα 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη**, για την εφαρμογή της οποίας έχει δεσμευτεί η χώρα μας, προάγει μεταξύ άλλων τον **καθολικό σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της ισότητας και της μη διάκρισης**. Η Ατζέντα 2030 δεσμεύεται ότι θα ενισχύσει τα ευάλωτα άτομα, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία. Ο **Στόχος 8 της Ατζέντας**, εστιάζει στην «Αξιοπρεπή εργασία και οικονομική ανάπτυξη» και ειδικότερα αποσκοπεί στην διαρκή, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς προαγωγή της οικονομικής ανάπτυξης και στην πλήρη και παραγωγική απασχόληση και αξιοπρεπή εργασία για όλους.

Ειδικότερα ο **υπό-στόχος 8.5** αναφέρεται στην «έως το 2030 επίτευξη πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες, **συμπεριλαμβανομένων των νέων ανθρώπων και**

¹² Η Ατζέντα 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη είναι διαθέσιμη στο: <https://unric.org/el/17-στοχοι-βιωσιμησ-αναπτυξης/>

των ατόμων με αναπηρίες, καθώς και εξασφάλιση της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας».

1.9 Ίση Μεταχείριση και Καταπολέμηση των Διακρίσεων στην Εργασία και την Απασχόληση στο ελληνικό νομικό πλαίσιο: Νόμος 4443/2016

Σύμφωνα με τον ν.4443/2016, απαγορεύονται στον τομέα της απασχόλησης και εργασίας οι παρακάτω μορφές διάκρισης λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης:

- α) η «άμεση διάκριση», η οποία συντρέχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται για λόγους αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση,
- β) η «έμμεση διάκριση», η οποία συντρέχει όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα,
- γ) η «παρενόχληση», η οποία συντρέχει όταν κάποιος συμπεριφέρεται με αρνητικό τρόπο σε έναν εργαζόμενο με αναπηρία ή χρόνια πάθηση λόγω αυτής καθ' αυτής της αναπηρίας του ή χρόνιας πάθησής του, έχοντας ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,
- δ) η «εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης» σε βάρος εργαζόμενου με αναπηρία ή χρόνια πάθηση,
- ε) η «διάκριση λόγω σχέσης», η οποία συντρέχει όταν κάποιος συμπεριφέρεται λιγότερο ευνοϊκά σε έναν εργαζόμενο λόγω της στενής του σχέσης με κάποιο/α άτομο/α με αναπηρία ή χρόνια πάθηση,
- στ) η «διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών», η οποία συντρέχει όταν ένα πρόσωπο γίνεται δέκτης λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης επειδή εικάζεται ότι έχει αναπηρία ή χρόνια πάθηση,
- ζ) η «άρνηση εύλογων προσαρμογών» στους εργαζόμενους με αναπηρία ή χρόνια πάθηση.

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



2 ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΧΩΡΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΗΕ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ

Τον Σεπτέμβριο του 2019, για πρώτη φορά στην ιστορία, η Ελλάδα εξετάστηκε από την Επιτροπή των Η.Ε., σε μια εφ' όλης της ύλης δημόσια ακρόαση, στην έδρα των ΗΕ στη Γενεύη, σχετικά με την τήρηση των υποχρεώσεων του κράτους προς τα άτομα με αναπηρία, όπως αυτές απορρέουν από τη Σύμβαση που κύρωσε η χώρα μας με το ν. 4074/2012.

Σε όλη τη διαδικασία της εξέτασης η ΕΣΑμεΑ ήταν παρούσα, καταδεικνύοντας την πραγματικότητα που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία στην Ελλάδα. Η ΕΣΑμεΑ συμμετείχε ενεργά και σε όλες τις προπαρασκευαστικές διαδικασίες,¹³ ενώ στις 26 Ιουλίου 2019 κατέθεσε την ολοκληρωμένη *Εναλλακτική Έκθεση* της (Alternative Report) στην Επιτροπή των ΗΕ.

Η Επιτροπή των ΗΕ υιοθέτησε τις Τελικές Παρατηρήσεις προς τη χώρα κατά την 506^η συνεδρίασή της, που έγινε στις 18 Σεπτεμβρίου 2019 και τις οποίες η ΕΣΑμεΑ με δική της πρωτοβουλία της μετέφρασε στην ελληνική γλώσσα αλλά και ως κείμενο εύκολο για ανάγνωση (easy-to-read).¹⁴

Σχετικά με την πρόοδο της χώρας ως προς την υλοποίηση του άρθρου 27, η Επιτροπή εξέφρασε την ανησυχία της για τα εξής:

«(α) Το υψηλό ποσοστό ανεργίας μεταξύ των ατόμων με αναπηρία και τις ανεπαρκείς προσπάθειες για να διασφαλιστεί η ένταξή τους στην ανοιχτή αγορά εργασίας, ειδικότερα των γυναικών με αναπηρία.

(β) Την έλλειψη αποτελεσματικών μέτρων για τη βελτίωση και τη διευκόλυνση της παροχής βοηθημάτων και εξατομικευμένης στήριξης στο χώρο εργασίας, και για πιο αποτελεσματικές και προσβάσιμες υπηρεσίες στα άτομα με αναπηρία που αναζητούν εργασία» (παρ.38),

¹³ Πιο συγκεκριμένα, στις 11 Φεβρουαρίου 2019, η ΕΣΑμεΑ υπέβαλλε στην Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες την «εναλλακτική έκθεση» ενόψει της 11^{ης} Προ-Συνεδριακής Συνάντησης της Επιτροπής για τη Σύμβαση των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρίες που έλαβε χώρα στις 9-11 Απριλίου 2019 στη Γενεύη, συμμετείχε στην 11^η Προ-Συνεδριακή Συνάντηση, στις 26 Ιουλίου 2019 υπέβαλλε στην Επιτροπή την τελική «εναλλακτική έκθεση», και στις 2-4 Σεπτεμβρίου 2019 βρέθηκε στη Γενεύη τόσο για να παραβρεθεί στην ιδιωτική συνάντηση με την Επιτροπή όσο και για να παρακολουθήσει τον εποικοδομητικό διάλογο μεταξύ της αντιπροσωπίας του ελληνικού κράτους και της Επιτροπής των ΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες

¹⁴ Οι Τελικές Παρατηρήσεις της Επιτροπής των ΗΕ είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα της ΕΣΑμεΑ στα [ελληνικά](#) και σε [κείμενο εύκολο για ανάγνωση](#) (easy-to-read).

Η Επιτροπή συνιστά στη χώρα:

- να λάβει αποτελεσματικά μέτρα για να διασφαλίσει την ένταξη των ατόμων με αναπηρία, και ειδικά των γυναικών με αναπηρία, στην ανοιχτή αγορά εργασίας, με σκοπό την επίτευξη του υποστόχου 8.5 των Στόχων για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη.

Συνιστά, επίσης:

- να διασφαλίσει την πρόβλεψη μέτρων και εξατομικευμένης στήριξης στο χώρο εργασίας, να προωθήσει μεταξύ των εργοδοτών το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία σε ίση βάση με τους άλλους, να συμπεριλάβει τη διάσταση της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, τα μέτρα και τα προγράμματα για την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένου του πολιτικού σχεδιασμού του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) (παρ. 39).

3 ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Το πεδίο της εργασίας εξακολουθεί να αποτελεί πεδίο απροσπέλαστο για τα άτομα με αναπηρία, πεδίο σημαντικών φραγμών και διακρίσεων που παρεμποδίζουν την άσκηση του θεμελιώδους δικαιώματος στη εργασία σε ίση βάση με τους άλλους, και κατ' επέκταση την ισότιμη ένταξη τους στην κοινωνία.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (EU-SILC) του 2021, ο δείκτης απασχόλησης των ατόμων με σοβαρή αναπηρία στις ηλικίες 20-64 ετών, υπολογίστηκε να είναι στο χαμηλό επίπεδο του 24,5%, υπολειπόμενος κατά 38,7 μονάδες σε σχέση με την τιμή του στον πληθυσμό χωρίς αναπηρία (63,3%). Σε σύγκριση με το 2019, ο δείκτης απασχόλησης των ατόμων με σοβαρή αναπηρία καταγράφει αύξηση της τάξεως των 3 μονάδων.

Η ανάλυση του δείκτη απασχόλησης ανά ηλικία φανερώνει την περιορισμένη συμμετοχή στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία όλων των ηλικιών με ιδιαίτερα χαμηλή συμμετοχή των νέων 16-29 ετών (8,2%) αλλά και των πλέον παραγωγικών ηλικιών 30-44 ετών, που αποτελούν και την ηλικιακή ομάδα στην οποία καταγράφεται η υψηλότερη τιμή του δείκτη Χάσμα απασχόλησης ατόμων με σοβαρή αναπηρία (Δείκτης απασχόλησης ατόμων με αναπηρία 30-44 ετών: 23,3% | Χάσμα απασχόλησης ατόμων με σοβαρή αναπηρία: 50,5 μονάδες).

Ο δείκτης ανεργίας στο πληθυσμό των ατόμων με σοβαρή αναπηρία (20-64 ετών), παρότι καταγράφει αποκλιμάκωση μεταξύ των ετών 2019 και 2020 καθώς μειώνεται από το 39,4% (2019) στο 32% (2020)¹⁵, σημειώνει εκ νέου σοβαρή αύξηση το 2021, ανερχόμενος σε 36,8%. Σε απόλυτους αριθμούς, το 2021 υπολογίζεται ότι στην ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών οι άνεργοι με (σοβαρή) αναπηρία υπερβαίνουν τις 40.000 (40.439 άτομα).

Ωστόσο, σύμφωνα με τα στοιχεία του Μητρώου Ανέργων της ΔΥΠΙΑ (πρώην ΟΑΕΔ), τον Απρίλιο του 2022 ήταν εγγεγραμμένα 29.599 άτομα με αναπηρία, καταγράφοντας μείωση συγκριτικά με τον Δεκέμβριο του 2021. Οι αριθμοί αυτοί υποδεικνύουν σε κάθε περίπτωση μεγάλες αποκλίσεις από τις στατιστικές εκτιμήσεις του εν λόγω πληθυσμού, εύρημα το οποίο επιβεβαιώνει την

¹⁵ Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας, ΕΣΑμεΑ, Ετήσια Έκθεση 2021, σελ. 122. Διαθέσιμο στο: <https://www.paratiritirioanapirias.gr/storage/app/uploads/public/632/9c1/739/6329c1739d9dc741766847.pdf>

αναξιοπιστία των στοιχείων του μητρώου η οποία αναφέρεται και στο Πόρισμα του ΟΑΕΔ, καθώς και την αναγκαιότητα ευρείας ενημέρωσης των ίδιων των ατόμων με αναπηρία για τον οργανισμό και τα προγράμματα που παρέχει στα άτομα με αναπηρία.

Στοιχεία Μητρώου Ανέργων με Αναπηρία ΔΥΠΙΑ (πρώην ΟΑΕΔ) Επεξεργασία: Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας						
Σύνολο εγγεγραμμένων στο Μητρώο Άτομα και % επί του συνόλου των εγγεγραμμένων που έχουν λάβει κατάρτιση μέσω προγραμμάτων της ΔΥΠΙΑ	Μάιος 2020		Δεκέμβριος 2021		Απρίλιος 2022	
		26.884		29.717		29.599
	630	2,3%	2113	7,1%	4327	14,6%

Επιπροσθέτως, αξιοσημείωτη είναι η διαπίστωση ότι η πλειονότητα αυτών των εγγεγραμμένων δεν έχουν λάβει καμία επαγγελματική κατάρτιση μέσω προγραμμάτων της ΔΥΠΙΑ. Ωστόσο, θετικό είναι το γεγονός πως διαχρονικά καταγράφεται αύξηση του ποσοστού των ανέργων εγγεγραμμένων με αναπηρία που έχουν λάβει κατάρτιση (από 7,1% το 2021 σε 14,6% το 2022).

Σε συνδυασμό με τα παραπάνω ευρήματα, θα πρέπει να σημειωθεί ωστόσο ότι, το ποσοστό ανεργίας δεν αποτελεί ιδιαίτερα αντιπροσωπευτικό δείκτη για τον πληθυσμό των ατόμων με αναπηρία, ο οποίος βιώνει εκτεταμένο αποκλεισμό και σοβαρούς φραγμούς στο πεδίο της απασχόλησης. Ειδικότερα, μεγάλο τμήμα του πληθυσμού των ατόμων με αναπηρία δεν εντάσσεται καν στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό και αυτό επειδή, αφενός η λήψη αναπηρικών επιδομάτων δεν έχει ακόμα αποσυνδεθεί από την δυνατότητα εργασίας και αφετέρου διότι μεγάλο ποσοστό των ατόμων με αναπηρία μπορούν να θεωρηθούν ως “discouraged job seekers”, δηλαδή άτομα που παρότι θα ήθελαν να εργάζονται, έχουν εγκαταλείψει λόγω απογοήτευσης την ενεργή αναζήτηση εργασίας.

Το ποσοστό των ατόμων με σοβαρή αναπηρία που μετέχουν στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό, δηλαδή εντάσσονται στο εργατικό δυναμικό της χώρας (είτε ως απασχολούμενοι είτε ως άνεργοι) είναι πολύ χαμηλό. Το 2021 το 61,2% (173.272 άτομα) του πληθυσμού με σοβαρή αναπηρία (20-64 ετών) και το 40,2%

των ατόμων με μέτρια αναπηρία (158.470 άτομα), εκτιμάται ότι δεν μετέχουν στο εργατικό δυναμικό της χώρας.

Τα εμπειδωμένα στερεότυπα και οι πρακτικοί φραγμοί (λ.χ. η έλλειψη προσβασιμότητας του δομημένου περιβάλλοντος και των μέσων μαζικής μεταφοράς) που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην αγορά εργασίας αποτρέπουν σημαντικό τμήμα αυτών από την ενεργή αναζήτηση απασχόλησης. Μεταξύ των σοβαρών εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην εργασιακή τους ένταξη, ύψιστης βαρύτητας είναι η άδικη διακοπή των επιδομάτων αναπηρίας όταν τα άτομα με αναπηρία ή/και χρόνια πάθηση εργάζονται. Η διακοπή του επιδόματος, που έρχεται να καλύψει το πρόσθετο κόστος διαβίωσης λόγω αναπηρίας, λειτουργεί ως αντικίνητρο για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία. Η ΕΣΑμεΑ διεκδικεί σταθερά την αποσύνδεση των αναπηρικών επιδομάτων από την εργασία και την σύνταξη, αίτημα που είχε θέσει εκ νέου τον Νοέμβριο του 2022 σε συνάντηση που είχε με τον Πρωθυπουργό της χώρας.

Παρότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία, είναι κατοχυρωμένη στο ελληνικό νομικό πλαίσιο, στην πράξη η εργασία, αποτελεί το κατεξοχήν πεδίο διακρίσεων σε βάρος των ατόμων με αναπηρία.

Η στατιστική ανάλυση των αναφορών που υποβλήθηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη ως αρχή της ίσης μεταχείρισης το 2021, καταδεικνύουν τη μεγάλη έκταση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης. Σε σύνολο 1.054 αναφορών το 2021, το 25% αφορούσε σε διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ποσοστό που είναι το δεύτερο υψηλότερο μετά τις διακρίσεις φύλου.¹⁶

Αποδέκτης καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση εργαζομένων και υποψηφίων προς εργασία ατόμων με αναπηρία στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, έχει γίνει συχνά και η ΕΣΑμεΑ. Μάλιστα, τα τελευταία χρόνια έχει προβεί σε σχετικές διαμαρτυρίες, όπως για παράδειγμα σε δήμους και περιφέρειες της χώρας, σχετικά με τον αποκλεισμό ατόμων με αναπηρία ή χρόνια νοσήματα από προκηρύξεις θέσεων εργασίας, αλλά και σε σχέση με περιστατικά αναίτιων απολύσεων εις βάρος τους.¹⁷

¹⁶ Συνήγορος του Πολίτη, 2021, Ειδική Έκθεση 2021 για την Ίση μεταχείριση, σελ. 17, διαθέσιμη στο: <https://www.ethemis.gr/2022/06/29/isi-metaxeirisi-stp.html>

¹⁷ Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας, ΕΣΑμεΑ, Ετήσια Έκθεση 2021.

3.1 Εύλογες προσαρμογές

Τα άτομα με αναπηρία που έχουν κατορθώσει, παρά τα εμπόδια και τις διακρίσεις, να ενταχθούν στην εργασία, αντιμετωπίζουν εχθρικά προς την αναπηρία τους εργασιακά περιβάλλοντα και συνθήκες εργασίας.

Το 2021, μόνο το 7,5% των ατόμων με αναπηρία δηλώνουν ότι τους έχουν παρασχεθεί στην εργασία οι αναγκαίες για την αναπηρία τους εύλογες προσαρμογές, ενώ ποσοστό 13,3% απολαμβάνει εν μέρει μόνο αυτές τις προσαρμογές. Αντιθέτως, η συντριπτική πλειονότητα σε ποσοστό 79,2% στερούνται πλήρως τις προσαρμογές που έχουν ανάγκη σύμφωνα με την αναπηρία τους.

3.2 Βία και παρενόχληση στον χώρο της εργασίας

Η παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποτελεί ένα φαινόμενο που πλήττει ιδιαίτερα τους εργαζόμενους με αναπηρία, οι οποίοι ακόμα αντιμετωπίζονται με προκατάληψη καθώς δυστυχώς, τα αρνητικά στερεότυπα για την αναπηρία δεν έχουν εξαλειφθεί.

Θετική εξέλιξη που έλαβε χώρα το 2021 ήταν η ψήφιση του ν. 4808/2021, σε σχέση με την Κύρωση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ (Διεθνή Οργάνωση Εργασίας), την Κύρωση της Σύμβασης 187 της ΔΟΕ και την Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του ΕΚ και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019. Η ΕΣΑμεΑ αξιολογεί αυτή την εξέλιξη ως σημαντική για το νομικό μας πολιτισμό για την εξάλειψη της βίας και των παρενοχλήσεων εργαζομένων στον χώρο της εργασίας, την προστασία και την ασφάλεια των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα στους χώρους εργασίας, αλλά και τις προβλέψεις για τη σχέση επαγγελματικής-ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα. Βασική πρόβλεψη του νόμου αποτελεί η υποχρέωση που θεσμοθετείται με το άρθρο 9, προς τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα. Ειδικότερα, το άρθρο 9 προβλέπει την υιοθέτηση πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του/της εργοδότη/τριας για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

3.3 Λήψη θετικών μέτρων για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία ν.2643/1998 & ν.4765/2021

Στις αρχές του 2021, κατά τη διάρκεια τηλεδιάσκεψης μεταξύ του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αντιπροσωπίας της ΕΣΑμεΑ, ανακοινώθηκε η πρόθεση του Υπουργείου να εκκινήσει τις διαδικασίες για την προκήρυξη θέσεων στον δημόσιο τομέα στο πλαίσιο των προστατευτικών διατάξεων του ν. 2643/1998. Μερικούς μήνες αργότερα, τον Αύγουστο του 2021, ύστερα από επτά χρόνια αδράνειας, εν τέλει δημοσιεύθηκαν από τον ΟΑΕΔ 14 προκηρύξεις για την κάλυψη 2090 θέσεων στο δημόσιο τομέα στο πλαίσιο του ν. 2643/1998 οι οποίες απευθύνονται και στα άτομα με αναπηρία. Οι εν λόγω προκηρύξεις είναι και οι τελευταίες που δημοσιεύονται σε ότι αφορά στην πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία στο δημόσιο τομέα μέσω του ν. 2643/1998.

Πλέον, οι προβλέψεις του ν. 2643 αναφορικά με τον δημόσιο τομέα αντικαταστάθηκαν από το ν. 4765/2021, ο οποίος και μεταρρύθμισε το σύστημα προσλήψεων στο δημόσιο. Σύμφωνα με το ν. 4765, η διαδικασία προσλήψεων στο δημόσιο τομέα θα διενεργείται μια φορά κάθε δύο χρόνια. Ειδικότερα, για τα άτομα με αναπηρία, όπως προβλέπεται από το ν. 4765, το 12% των προκηρυσσόμενων θέσεων θα καλύπτεται από άτομα με αναπηρία που έχουν πιστοποιηθεί με τουλάχιστον 50% ποσοστό αναπηρίας και το 5% των προκηρυσσόμενων θέσεων θα καλύπτεται από άτομα που έχουν στενό συγγενή με αναπηρία.

Επιπλέον, στον ν. 4765/2021, στην παρά. 5 του άρθρου 6 που αφορά στον προγραμματισμό των θέσεων για τα άτομα με αναπηρία μεταφέρθηκε το άρθρο 62 του ν. 4590/2019 που προβλέπει ότι για τα άτομα με κώφωση ή βαρηκοΐα με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% και τα οποία κατέχουν βεβαίωση Επάρκειας της Ελληνικής Νοηματικής Γλώσσας μπορούν να διοριστούν ή να προσβληθούν στις προκηρυσσόμενες θέσεις του δημοσίου χωρίς να απαιτείται η απόδειξη γνώσης ξένης γλώσσας. Η διάταξη αυτή δεν ισχύει στις περιπτώσεις που η ξένη γλώσσα αποτελεί απαιτούμενο τυπικό προσόν για την κάλυψη της προκηρυσσόμενης θέσης. Επιπροσθέτως, οι διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 6 του ν. 4765/2021 δεν ισχύουν για τις προκηρύξεις που δημοσιεύει ο ΟΑΕΔ.

Ωστόσο, στο ν. 4765/2021, η παρ. 2 του άρθρου 6, η οποία δεν τροποποιήθηκε παρά τις έντονες διαμαρτυρίες της ΕΣΑμεΑ, επιφυλάσσεται διακριτική μεταχείριση εις βάρος των ατόμων με αναπηρία, καθώς η διάταξη που αφορά στην κάλυψη θέσεων που προκηρύσσονται από το ΑΣΕΠ από άτομα με αναπηρία σε ποσοστό 12%, δεν εφαρμόζεται για τις θέσεις των φορέων της παρ.1 του άρθρου 2 κλάδων/ειδικοτήτων του ειδικού ένστολου προσωπικού της

δημοτικής αστυνομίας όλων των κατηγοριών, καθώς και των κλάδων ΔΕ Χειριστών Μηχανημάτων Έργων, ΔΕ Οδηγών, ΔΕ Τεχνικών (όλες οι ειδικότητες), ΔΕ Φύλαξης, ΥΕ Προσωπικού Καθαριότητας Εξωτερικών Χώρων, ΥΕ Υγειονομικού Προσωπικού και κλάδων/ειδικοτήτων κάθε είδους ανταποδοτικών υπηρεσιών καθαριότητας και πρασίνου και των υπηρεσιών κοιμητηρίων των ΟΤΑ.

Ο συγκεκριμένος αποκλεισμός παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, όταν μάλιστα άτομα με αναπηρία που φοιτούν στα ΕΕΕΕΚ εκπαιδεύονται σε ειδικότητες που αναφέρονται στην εν λόγω παράγραφο.

Αδικίες και ανισότητες δημιουργεί επίσης η μη αναφορά στις διατάξεις του νόμου στη χρονιότητα της αναπηρίας. Θέση της ΕΣΑμεΑ είναι ότι μεγαλύτερη προστασία και προτεραιότητα στο νόμο πρέπει να έχουν τα άτομα με αναπηρία, που η αναπηρία ή χρόνια πάθησή τους έχει κριθεί επ' αόριστον. Αναφορικά με τον ιδιωτικό τομέα ο ν. 2643/1998 που εξακολουθεί να είναι σε ισχύ, προβλέπει συγκεκριμένες ποσοτώσεις για τις προσλήψεις ατόμων με αναπηρία για θέσεις που προκηρύσσονται στον ιδιωτικό τομέα. Την εξαιρετικά περιορισμένη εφαρμογή των ρυθμίσεων του νόμου στον ιδιωτικό τομέα έχει επανειλημμένα επισημάνει η ΕΣΑμεΑ αλλά και ο ΣτΠ, ο οποίος χαρακτηρίζει ως «ανενεργή» στον ιδιωτικό τομέα την εν λόγω διάταξη, αφού η τελευταία προκήρυξη του ν. 2643/1998 πραγματοποιήθηκε το 2008 χωρίς μάλιστα να έχει ολοκληρωθεί ποτέ.

3.4 Πόρισμα ΟΕΑΔ & ΕΣΑμεΑ

Τον Σεπτέμβριο του 2020, ύστερα από πρόταση που κατέθεσε ο Πρόεδρος της ΕΣΑμεΑ στον ΟΑΕΔ, συγκροτήθηκε, με απόφαση του Διοικητή του ΟΑΕΔ, «Ομάδα Εργασίας για θέματα Ατόμων με Αναπηρία». Ο σκοπός της Ομάδας Εργασίας, στην οποία συμμετείχαν στελέχη του ΟΑΕΔ και εκπρόσωποι της ΕΣΑμεΑ, ήταν η εκπόνηση Πορίσματος με στόχο τη διαμόρφωση προτάσεων για τη διάχυση της δικαιωματικής προσέγγισης για την αναπηρία στο σύνολο των πολιτικών και δράσεων του ΟΑΕΔ και την εφαρμογή στοχευμένων παραμβάσεων ώστε να διευκολυνθούν τα άτομα με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις σε ευκαιρίες απασχόλησης και κατάρτισης-μαθητείας.

Η Ομάδα Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της την άνοιξη του 2021 όποτε και ολοκληρώθηκε η σύνταξη του Πορίσματος. Στο εν λόγω Πόρισμα, μεταξύ άλλων έχουν καταγραφεί:

- Ζητήματα προσβασιμότητας των εγκαταστάσεων, υπηρεσιών, γραφείων και ψηφιακών εφαρμογών και υπηρεσιών του Οργανισμού.
- Ζητήματα θεσμικού πλαισίου, προϋποθέσεων εγγραφής και υποστήριξης των σπουδαστών με αναπηρία στις ΕΠΑΣ Μαθητείας που λειτουργεί ο οργανισμός.
- Ζητήματα αναβάθμισης των υφιστάμενων (2) Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) ατόμων με αναπηρία του οργανισμού και δημιουργία νέων ΚΕΚ και ένταξης των ΚΕΚ στο Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.
- Η ανάγκη αξιοποίησης των Γραφείων Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του οργανισμού για την παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών στα άτομα με αναπηρία και η ανάγκη κατάρτισης του προσωπικού σε ζητήματα αναπηρίας.
- Ζητήματα στερεοτυπικής ορολογίας και διακριτικής μεταχείρισης εις βάρος των ατόμων με αναπηρία από τον οργανισμό. Εδώ ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στην απαίτηση για αντικατάσταση του χαρακτηρισμού «ανίκανος προς κάθε βιοποριστική εργασία» που αναγράφεται στα πιστοποιητικά αναπηρίας των ΚΕΠΑ κ.λπ., όρος ο οποίος αναπαράγει αρνητικές αντιλήψεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις και εν τέλει οδηγεί στον αποκλεισμό τους από υπηρεσίες και προγράμματα του Οργανισμού.
- Θέματα διευκόλυνσης της επικοινωνίας και προαγωγής της ενημέρωσης των ατόμων με αναπηρία με κατανοητό και άμεσο τρόπο (π.χ. αποστολή sms, emails κ.α.) σε προσβάσιμες μορφές.
- Ανάγκη απλοποίησης των γραφειοκρατικών διαδικασιών και προϋποθέσεων για την συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στα προγράμματα και στις προκηρύξεις θέσεων εργασίας του οργανισμού.
- Τρόποι αντιμετώπισης της ελλιπούς ενημέρωσης των ατόμων με αναπηρία για τις δυνατότητες που παρέχονται μέσω του οργανισμού και της περιορισμένης προσέλευσης και εγγραφής τους στο Μητρώο Ανέργων.
- Ανάγκη για δημιουργία θεσμικού πλαισίου αναφορικά με την υποστηριζόμενη εργασία.
- Ζητήματα υποστελέχωσης της υπηρεσίας ειδικών κοινωνικών ομάδων.
- Έλλειψη κατάρτισης των εργασιακών συμβούλων στα ζητήματα αναπηρίας.
- Ζητήματα αξιοπιστίας των στοιχείων του Μητρώο Ανέργων και ανάγκη εμπλουτισμού του με πρόσθετες παραμέτρους και δυνατότητες ανάλυσης για εξαγωγή στατιστικών ανά κατηγορία αναπηρίας/ φύλο/ ηλικία κ.α.

- Ζητήματα οριζόντιας ένταξης της αναπηρίας σε όλα τα προγράμματα απασχόλησης του οργανισμού και ανάγκη ανάπτυξης και νέων στοχευμένων προγραμμάτων για τα άτομα με αναπηρία.
- Ανάγκη μόνιμης συνεργασίας για Θέματα Ατόμων με Αναπηρία μεταξύ του ΟΑΕΔ και ΕΣΑμεΑ.

4 ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ, ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΕΙΑΣ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Από το 2019, χρονιά κατά την οποία το ελληνικό κράτος εξετάστηκε από την Επιτροπή, μέχρι και σήμερα, έχουν προκύψει συγκεκριμένες δεσμεύσεις για τη χώρα. Ειδικότερα, πρώτη δέσμευση αποτελούν οι Τελικές Παρατηρήσεις της Επιτροπής που προέκυψαν ύστερα από τον εποικοδομητικό διάλογο που είχε η Επιτροπή με την αντιπροσωπία του ελληνικού κράτους. Δεύτερη δεσμευτική δράση αποτελεί το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία που δημοσιεύθηκε το 2020 και περιλαμβάνει τις δράσεις που σχεδιάζει να υλοποιήσει το ελληνικό κράτος ως προς την προάσπιση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία. Τέλος, δεσμεύσεις αποτελούν και τα τομεακά Σχέδια Δράσης των υπουργείων, τα οποία επίσης λαμβάνονται υπόψη στον ακόλουθο πίνακα. Ειδικότερα στο πεδίο της απασχόλησης μελετήθηκε το Ετήσιο Σχέδιο Δράσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για το έτος 2022. Όλα τα παραπάνω αποτυπώνονται και αντιστοιχίζονται στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 1. Αντιστοίχιση των συστάσεων της Επιτροπής των Η.Ε. με τους στόχους και δράσεις του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και το Ετήσιο Σχέδιο Δράσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Συστάσεις Επιτροπής CRPD	Στόχοι και Δράσεις στο Εθνικό Σχέδιο για τα Δικαιώματα των Ατόμων με αναπηρία	Ετήσιο Σχέδιο Δράσης Υπουργείου Εργασίας και κοινωνικών υποθέσεων 2022
Συμπερίληψη της διάστασης της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, τα μέτρα και τα προγράμματα για την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένου του πολιτικού σχεδιασμού του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)	Στόχος 14: Εργασία και Απασχόληση για όλους Υποστόχος 2: Ενσωματώνουμε τη διάσταση της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές του ΟΑΕΔ	Στόχος 8: Βελτίωση ποιότητας ζωής ατόμων με αναπηρία Δράση 8.3 Ενσωματώνουμε τη διάσταση της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα για την ισότητα των φύλων

<p><i>Μέτρα για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία, και ειδικά των γυναικών με αναπηρία, στην ανοιχτή αγορά εργασίας</i></p>	<p>Στόχος 14: Εργασία και Απασχόληση για όλους</p> <p>Υποστόχος 1. Ενισχύουμε τις ευκαιρίες απασχόλησης δίνοντας κίνητρα για την πλήρη απορρόφηση των πόρων του προγράμματος νέων θέσεων εργασίας για άτομα με αναπηρία</p> <p>Υποστόχος 5. Δημιουργία θέσεων απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία μέσα από την κοινωνική οικονομία και επιχειρηματικότητα</p> <p>Υποστόχος 6. Προγραμματίζουμε με στοχευμένες ενέργειες απλοποίησης και επιτάχυνσης διαδικασιών την ολοκλήρωση του συνόλου των εκκρεμών προσλήψεων ατόμων με αναπηρία στον δημόσιο τομέα</p>	<p>Δράση 8.12 Παρέχουμε επαγγελματική κατάρτιση και συμβουλευτική υποστήριξη σε νέους με αναπηρία</p> <p>Δράση 8.13 Μεριμνούμε για τη θεσμοθέτηση και την ενίσχυση της υφιστάμενης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ως δημιουργικής διεξόδου και μέσου βιοπορισμού για τα άτομα με αναπηρία</p> <p>Δράση 8.14 Δημιουργία θέσεων απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία μέσα από την κοινωνική οικονομία και επιχειρηματικότητα</p> <p>Δράση 8.15 Χρηματοδοτούμε παρεμβάσεις προσβασιμότητας σε κατοικίες, χώρους εργασίας & δημόσιες υπηρεσίες * όλες οι δράσεις εντάσσονται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία</p>
<p><i>Μέτρα εξατομικευμένης στήριξης στο χώρο εργασίας</i></p>	<p>Στόχος 14: Εργασία και Απασχόληση για όλους</p> <p>Υποστόχος 3. Μεριμνούμε για τη θεσμοθέτηση και την ενίσχυση της υφιστάμενης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ως δημιουργικής διεξόδου και μέσου βιοπορισμού για τα άτομα με αναπηρία</p> <p>Υποστόχος 4. Λαμβάνουμε μέτρα για τη διασφάλιση της παροχής εύλογων προσαρμογών, ώστε να επιτευχθούν η ένταξη των ατόμων με αναπηρία και η ίση μεταχείρισή τους στην εργασία και την απασχόληση</p> <p>Υποστόχος 7. Σχεδιάζουμε και θεσπίζουμε σε συνεργασία με την ΕΣΑμεΑ νομοθετικό πλαίσιο για τη θέσπιση συνόδων για δημόσιους</p>	<p>Χρηματοδοτούμε παρεμβάσεις προσβασιμότητας σε κατοικίες, χώρους εργασίας & δημόσιες υπηρεσίες * όλες οι δράσεις εντάσσονται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία</p>

	<p>υπαλλήλους με αναπηρία που μετέχουν σε υπηρεσιακές αποστολές στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό στο πλαίσιο των καθηκόντων τους</p>	
<p><i>Πρώτηση του δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία στην εργασία σε ίση βάση με τους άλλους στην ομάδα των εργοδοτών</i></p>	<p>Στόχος 14: Εργασία και Απασχόληση για όλους Υποστόχος 4. Λαμβάνουμε μέτρα για τη διασφάλιση της παροχής εύλογων προσαρμογών, ώστε να επιτευχθούν η ένταξη των ατόμων με αναπηρία και η ίση μεταχείρισή τους στην εργασία και την απασχόληση:</p> <p>Ενημερώνουμε τους εργοδότες σχετικά με τις υποχρεώσεις τους για εύλογες προσαρμογές μέσα από δράσεις εκπαίδευσης και ενημέρωσης με σαφείς ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες επίτευξης.</p>	

Ως γενική διαπίστωση αναφέρουμε ότι στο επίπεδο των πολιτικών δεσμεύσεων όπως αυτές αποτυπώνονται στο ΕΣΔ αλλά και στο Ετήσιο Σχέδιο Δράσης του Υπουργείου, έχουν ληφθεί υπόψη σε ικανοποιητικό βαθμό οι συστάσεις της επιτροπής για την υλοποίηση του άρθρου 27 της Σύμβασης που αφορά στο δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία/απασχόληση.

4.1 Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία

Το σύνολο των συστάσεων της Επιτροπής για την πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην εργασία έχουν ενσωματωθεί στο ΕΣΔ και συγκεκριμένα στο **Στόχο 14: Εργασία και Απασχόληση για όλους.**

Η σύσταση της Επιτροπής προς τη χώρα να **συμπεριλάβει τη διάσταση της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, τα μέτρα και τα προγράμματα για την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένου του πολιτικού σχεδιασμού του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)** ενσωματώθηκε στον **Υποστόχο 2: Ενσωματώνουμε τη διάσταση της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές του ΟΑΕΔ** του Στόχου 14 του ΕΣΔ, ο οποίος ειδικότερα αφορά στα εξής:

- Συστήνουμε ομάδα εργασίας για μελέτη προτάσεων της ΕΣΑμεΑ με τη συμμετοχή της.
- Ενισχύουμε την εσωτερική συνεργασία της Υπηρεσίας για την απασχόληση των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και της Διεύθυνσης Συνεχούς Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, τον Σεπτέμβριο του 2020 συγκροτήθηκε, με απόφαση του Διοικητή του ΟΑΕΔ, «Ομάδα Εργασίας για θέματα Ατόμων με Αναπηρία». Ο σκοπός της Ομάδας Εργασίας, στην οποία συμμετείχαν υπηρεσιακά στελέχη του ΟΑΕΔ και εκπρόσωποι της ΕΣΑμεΑ, ήταν η εκπόνηση Πορίσματος με στόχο τη διαμόρφωση προτάσεων για τη διάχυση της δικαιωματικής προσέγγισης για την αναπηρία στο σύνολο των πολιτικών και δράσεων του ΟΑΕΔ και την εφαρμογή στοχευμένων παραμβάσεων ώστε να διευκολυνθούν τα άτομα με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις σε ευκαιρίες απασχόλησης και κατάρτισης-μαθητείας. Η Ομάδα Εργασίας, ολοκλήρωσε τις εργασίες της την άνοιξη του 2021 όποτε και ολοκληρώθηκε η σύνταξη του Πορίσματος. Το πόρισμα συγγράφηκε από την Υπηρεσία Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων του ΟΑΕΔ σε συνεργασία με την ΕΣΑμεΑ και κατατέθηκε στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων τον Μάρτιο 2021.¹⁸

Παρότι έχει περάσει αρκετό διάστημα από την ολοκλήρωση του εν λόγω Πορίσματος, ελάχιστες είναι οι σχετικές εξελίξεις που έχουν λάβει χώρα προκειμένου να δρομολογηθούν οι προτεινόμενες αλλαγές και παρεμβάσεις στον Οργανισμό (νυν ΔΥΠΙΑ). Όπως διαβάζουμε και στην Ετήσια έκθεση πορείας υλοποίησης του ΕΣΔ οι μοναδικές δράσεις που υλοποιήθηκαν σε συνέχεια του Πορίσματος αφορούν σε δράσεις εκπαίδευσης για υπαλλήλους του ΟΑΕΔ με συμμετοχή κοινωνικών εταίρων, με σκοπό την εξάλειψη στερεοτυπικών αντιλήψεων για την ικανότητα εργασίας των ατόμων με αναπηρία.

Αντιθέτως και παρά τις δεσμεύσεις της πολιτείας, στο νόμο 4921/2022 «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης των αναγκών εργασίας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 75/18-04-2022) που ψηφίστηκε από το ελληνικό κοινοβούλιο τον Απρίλιο του 2022, αγνοείται παντελώς η διάσταση της αναπηρίας ή/και χρόνιας πάθησης, οι Τελικές Παρατηρήσεις της Επιτροπής στην αρχική έκθεση της Ελλάδας για το άρθρο 27 «Εργασία και Απασχόληση» της Σύμβασης, και εν τέλει, δεν λαμβάνονται καθόλου υπόψη τα

¹⁸ Για το πόρισμα του ΟΑΕΔ, βλ. αναλυτικά σελ. 25-26 του παρόντος αρχείου.

συμπεράσματα και οι προτάσεις του Πορίσματος του ΟΑΕΔ με την ΕΣΑμεΑ, παρά το γεγονός ότι η ΕΣΑμεΑ κατέθεσε αναλυτικές προτεινόμενες τροποποιήσεις και προσθήκες κατά τη διαδικασία διαβούλευσης του νομοσχεδίου οι οποίες στόχο είχαν ακριβώς την εναρμόνιση αυτού με το σύνολο των σχετικών δεσμεύσεων.

Η σύσταση της Επιτροπής προς τη χώρα να λάβει μέτρα για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία, και ειδικά των γυναικών με αναπηρία, στην ανοιχτή αγορά εργασίας ενσωματώθηκε και αυτή στον **Στόχο 14: Εργασία και Απασχόληση για όλους** και ειδικότερα στους εξής υποστόχους:

- **Υποστόχος 1:** Ενισχύουμε τις ευκαιρίες απασχόλησης δίνοντας κίνητρα για την πλήρη απορρόφηση των πόρων του προγράμματος νέων θέσεων εργασίας για άτομα με αναπηρία.
- **Υποστόχος 5:** Δημιουργία θέσεων απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία μέσα από την κοινωνική οικονομία και επιχειρηματικότητα
- **Υποστόχος 6:** Προγραμματίζουμε με στοχευμένες ενέργειες απλοποίησης και επιτάχυνσης διαδικασιών την ολοκλήρωση του συνόλου των εκκρεμών προσλήψεων ατόμων με αναπηρία στον δημόσιο τομέα

Αναφορικά με τον **Υποστόχο 1**, ήδη από το 2020, όπως αναφέρεται και στο ΕΣΔ, τροποποιήθηκε η με αριθμ. 38833/838/22.08.2017 ΚΥΑ, παρέχοντας ισχυρότερα κίνητρα για την πρόσληψη ανέργων που ανήκουν σε Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες.

Συγκεκριμένα:

- Αυξήθηκε η επιχορήγηση νέας θέσης εργασίας από το 70% στο 90% του συνολικού (μισθολογικού και μη) κόστους, συμπεριλαμβανομένων και των αντίστοιχων δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και του επιδόματος αδειάς στον ιδιωτικό τομέα.
- Αυξήθηκε το μέγιστο ποσό επιχορήγησης από τα 700 € στα 800 € για θέση πλήρους απασχόλησης και από τα 350 € στα 400 € μηνιαίως για θέση μερικής απασχόλησης.
- Αφαιρέθηκε η δέσμευση απασχόλησης μετά από τη λήξη της επιχορήγησης για τους μη μακροχρόνια ανέργους.
- Αφαιρέθηκε η προϋπόθεση δίμηνης εγγραφής στο μητρώο ανέργων για τους ωφελούμενους, ώστε να μπορούν να προσληφθούν όλοι οι εγγεγραμμένοι άνεργοι που προέρχονται από Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες.

- Δόθηκε η δυνατότητα πρόσληψης ανέργων με αναπηρία από δημόσιες επιχειρήσεις, φορείς και οργανισμούς που ασκούν οικονομική δραστηριότητα, επιπλέον των επιχειρήσεων των Δήμων και των Περιφερειών και των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα.

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση πορείας υλοποίησης του ΕΣΔ, μέχρι και το 2021 είχαν καλυφθεί 1.374 από τις 2.000 θέσεις εργασίας.

Αναφορικά με τον **Υποστόχο 5**, με τον ν.4782/21 η Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (ΚΑΛΟ) ορίζεται ως Ειδική Υπηρεσία ΓΕΜΗ για τις ΚΟΙΝΣΕΠ, τους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης (ΚΟΙΣΠΕ) και τους Συνεταιρισμούς Εργαζομένων.

Σύμφωνα με την *Ετήσια Έκθεση Πορείας Υλοποίησης Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία* είναι σε εξέλιξη η εκπόνηση εθνικού σχεδίου για την κοινωνική επιχειρηματικότητα σε εναρμόνιση με το ευρωπαϊκό σχέδιο. Ωστόσο, παρότι το Εθνικό Σχέδιο αναμενόταν να ολοκληρωθεί περί τα τέλη 2021, μέχρι και τα τέλη του 2022 δεν έχει δημοσιευτεί κάποιο σχετικό κείμενο από το Υπουργείο.

Θετικά αξιολογείται προς την κατεύθυνση ανάπτυξης της ΚΑΛΟ η πραγματοποίηση του προγράμματος επιμόρφωσης στελεχών του δημόσιου και της αυτοδιοίκησης σχετικά με τις Δημόσιες Συμβάσεις Κοινωνικής Αναφοράς και οι ενημερωτικές συναντήσεις με φορείς της Αυτοδιοίκησης.

Αναφορικά με τον **Υποστόχο 6**, όπως ήδη αναφέρθηκε και στην παρουσίαση της υφιστάμενης κατάστασης, εκδόθηκαν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων οι προκηρύξεις 2.090 θέσεων ειδικών κοινωνικών ομάδων στο πλαίσιο του ν. 2643/98 και συγκεκριμένα τον Αύγουστο 2021 δημοσιεύθηκαν 14 προκηρύξεις από τον ΟΑΕΔ για την κάλυψη 2.090 θέσεων στον δημόσιο τομέα, σύμφωνα με τον ν. 2643/1998, μέρος των οποίων αφορά σε άτομα με αναπηρία.

Η σύσταση της Επιτροπής προς τη χώρα να λάβει μέτρα για εξατομικευμένη στήριξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, επίσης ενσωματώθηκε στον **Στόχο 14: Εργασία και Απασχόληση** για όλους και ειδικότερα στους εξής Υπο-Στόχους:

- **Υπο-στόχος 3:** Μεριμνούμε για τη θεσμοθέτηση και την ενίσχυση της υφιστάμενης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ως δημιουργικής διεξόδου και μέσου βιοπορισμού για τα άτομα με αναπηρία.

- **Υπο-στόχος 4:** Λαμβάνουμε μέτρα για τη διασφάλιση της παροχής εύλογων προσαρμογών, ώστε να επιτευχθούν η ένταξη των ατόμων με αναπηρία και η ίση μεταχείρισή τους στην εργασία και την απασχόληση
- **Υπο-στόχος 7:** Σχεδιάζουμε και θεσπίζουμε σε συνεργασία με την ΕΣΑμεΑ νομοθετικό πλαίσιο για τη θέσπιση συνοδών για δημόσιους υπαλλήλους με αναπηρία που μετέχουν σε υπηρεσιακές αποστολές στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό στο πλαίσιο των καθηκόντων τους

Σχετικά με τον **Υποστόχο 3**, που συνίσταται στην εισήγηση και καθιέρωση θεσμικού πλαισίου για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση για τα άτομα με αναπηρία και την ανάπτυξη ειδικά δομημένων εργαστηρίων για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση, σημειώνονται καθυστερήσεις ως προς την υλοποίηση του υποστόχου. Παρότι στο ΕΣΔ το προβλεπόμενο χρονοδιάγραμμα αναφέρει ότι η υλοποίηση θα λάβει χώρα εντός του 2021, δεν είχαν ολοκληρωθεί οι σχετικές δράσεις.

Ωστόσο, το 2022, με το Άρθρο 7ο του ν.4997/ 2022 «Εξορθολογισμός ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας, ενίσχυση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και άλλες διατάξεις», θεσπίζεται το πιλοτικό πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης ατόμων με διαταραχές αυτιστικού φάσματος. Το πρόγραμμα χρηματοδοτείται από πόρους του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας και φορέας υλοποίησής του ορίζεται η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ). Το πρόγραμμα συνίσταται: (α) στην υποστήριξη των ωφελουμένων κατά τη διαδικασία εύρεσης εργασίας, (β) στην καθοδήγηση των υποψήφιων εργοδοτών κατά τη διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος, (γ) στην υποστήριξη των ωφελουμένων, του εργοδότη και του εργασιακού περιβάλλοντος κατά το διάστημα απασχόλησης των ωφελουμένων και (δ) στην κάλυψη μισθολογικού και μη μισθολογικού εργοδοτικού κόστους, συμπεριλαμβανομένων των εύλογων προσαρμογών.

Η υποστήριξη αυτή παρέχεται από διαμεσολαβητές, οι οποίοι λαμβάνουν Ειδική Εκπαίδευση από διεπιστημονική ομάδα έργου. Στη διάταξη παρέχεται εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων να ρυθμίσει τα ειδικότερα και λεπτομερειακά ζητήματα του πιλοτικού προγράμματος.

Σχετικά με τον **Υποστόχο 4**, που αφορά στην διασφάλιση της παροχής εύλογων προσαρμογών, ώστε να επιτευχθούν η ένταξη των ατόμων με αναπηρία και η ίση μεταχείρισή τους στην εργασία και την απασχόληση, το ΕΣΔ προέβλεπε τις παρακάτω δράσεις:

- Αναπτύσσουμε δράσεις εκπαίδευσης για τα στελέχη του Δημοσίου με συμμετοχή κοινωνικών εταίρων, με σκοπό την εξάλειψη στερεοτυπικών αντιλήψεων για την ικανότητα εργασίας των ατόμων με αναπηρία.
- Ενημερώνουμε τους εργοδότες σχετικά με τις υποχρεώσεις τους για εύλογες προσαρμογές μέσα από δράσεις εκπαίδευσης και ενημέρωσης με σαφείς ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες επίτευξης.
- Λαμβάνουμε μέτρα για την προστασία και των εργοδοτών, αναγνωρίζοντας ότι τυχόν δυσανάλογη επιβάρυνσή τους αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία και την απασχόληση.
- Επιδοτούμε τους εργοδότες ως προς τις εργονομικές διευθετήσεις του χώρου εργασίας με το Πρόγραμμα Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας, συμμετέχοντας σε ποσοστό 90% του κόστους της απαιτούμενης δαπάνης (προσαρμοσμένες βοηθητικές τεχνολογικές εγκαταστάσεις, προσαρμογή του χώρου εργασίας, ειδικός εξοπλισμός, αγορά λογισμικού για άτομα με αναπηρία και λοιπές διευθετήσεις) και μέχρι του ποσού των 2.500 ευρώ για πενήντα (50) επιχειρήσεις ή φορείς.

Παρότι ο Υποστόχος έχει χρονοδιάγραμμα «Εντός του 2021», φαίνεται ότι δεν υπήρξε έντονη δραστηριότητα του υπουργείου αναφορικά με την διασφάλιση των εύλογων προσαρμογών στους εργαζόμενους με αναπηρία.

Θετική εξέλιξη κατά το διάστημα αναφοράς ήταν ότι δόθηκε η δυνατότητα στις επιχειρήσεις, τους συνεταιρισμούς, τις επιχειρήσεις των Δήμων και των Περιφερειών, καθώς και τις δημόσιες επιχειρήσεις, τους φορείς και οργανισμούς που εντάσσονται στο πρόγραμμα ΝΘΕ (Νέων Θέσεων Εργασίας), να ενταχθούν και στο Πρόγραμμα Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας. Ωστόσο, σύμφωνα με την ετήσια έκθεση πορείας υλοποίησης του ΕΣΔ, μέχρι και το 2021 στο Πρόγραμμα εργονομικής διευθέτησης του χώρου εργασίας είχαν καλυφθεί μόνο 12 από τις 50 θέσεις εργονομικής διευθέτησης.

Μάλιστα, παρότι η ΕΣΑμεΑ στις προτάσεις που είχε καταθέσει στη διαβούλευση του νομοσχεδίου «Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ)» ζήτησε να συμπεριληφθεί διάταξη για την παροχή εύλογων προσαρμογών σε εργαζόμενους/ες με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και σε αιρετούς/ες με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού, η πρόταση της δεν έγινε δεκτή.

Παρότι στο ΕΣΔ προβλέπεται η δράση «Ενημερώνουμε τους εργοδότες σχετικά με τις υποχρεώσεις τους για εύλογες προσαρμογές μέσα από δράσεις

εκπαίδευσης και ενημέρωσης με σαφείς ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες επίτευξης», μέχρι στιγμής δεν έχει γνωστοποιηθεί κάποια σχετική δράση. Είναι ωστόσο γεγονός ότι οι δράσεις ευαισθητοποίησης σχετικά με τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία και την εξάλειψη των στερεοτύπων περιορίζονται κυρίως στους υπαλλήλους και τα στελέχη του δημοσίου τομέα (βλ. δράσεις εκπαίδευσης για υπαλλήλους του ΟΑΕΔ).

Μια εξέλιξη που αξιολογείται θετικά από την ΕΣΑμεΑ, είναι η θεσμοθέτηση με τον ν. 4807/2021 του μοντέλου της τηλεργασίας στο Δημόσιο, τόσο σε κανονικές συνθήκες όσο και σε συνθήκες κρίσης. Ειδικότερα, στην παρ. 2 του άρθρου 7 του νόμου προβλέπεται ότι σε περίπτωση κινδύνου υγείας του υπαλλήλου, καθώς και σε περιπτώσεις υπαλλήλων με μόνιμα ή πρόσκαιρα προβλήματα υγείας, εφόσον η φύση των καθηκόντων του καθιστά εφικτή την εκτέλεσή τους μέσω τηλεργασίας σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στην απόφαση του άρθρου 13, ο φορέας οφείλει να αποδεχθεί το αίτημα του υπαλλήλου για τηλεργασία, εκτός αν συντρέχει ειδικός και σπουδαίος λόγος για την απόρριψη του, τον οποίο ο φορέας οφείλει να εκθέσει και να αιτιολογήσει εγγράφως προς τον υπάλληλο.

Σχετικά με τον **Υποστόχο 7**, Σχεδιάζουμε και θεσπίζουμε σε συνεργασία με την ΕΣΑμεΑ νομοθετικό πλαίσιο για τη θέσπιση συνοδών για δημόσιους υπαλλήλους με αναπηρία που μετέχουν σε υπηρεσιακές αποστολές στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό στο πλαίσιο των καθηκόντων τους, δεν έχει υπάρξει μέχρι τέλος του 2022 καμία σχετική πρωτοβουλία από εκ μέρους του Υπουργείου.

4.2 Ετήσιο Σχέδιο Δράσης 2022 του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Στο Ετήσιο Σχέδιο Δράσης (2022) του Υπουργείου, διαπιστώνεται ότι έχει αφιερωθεί ξεχωριστός στόχος αναφορικά με τα άτομα με αναπηρία και συγκεκριμένα ο Στόχος 8: Βελτίωση ποιότητας ζωής ατόμων με αναπηρία.

Οι δράσεις που προβλέπονται στον εν λόγω στόχο αποτελούν δράσεις που είναι ενταγμένες και στο ΕΣΔ και ειδικότερα είναι οι εξής:

- **Δράση 8.3:** Ενσωματώνουμε τη διάσταση της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα για την ισότητα των φύλων
- **Δράση 8.12:** Παρέχουμε επαγγελματική κατάρτιση και συμβουλευτική υποστήριξη σε νέους με αναπηρία
- **Δράση 8.13:** Μεριμνούμε για τη θεσμοθέτηση και την ενίσχυση της υφιστάμενης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ως δημιουργικής διεξόδου και μέσου βιοπορισμού για τα άτομα με αναπηρία
- **Δράση 8.14:** Δημιουργία θέσεων απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία μέσα από την κοινωνική οικονομία και επιχειρηματικότητα

- **Δράση 8.15:** Χρηματοδοτούμε παρεμβάσεις προσβασιμότητας σε κατοικίες, χώρους εργασίας & δημόσιες υπηρεσίες

4.3 Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεση με την Αγορά Εργασίας

Η Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεση με την Αγορά Εργασίας¹⁹, αποτελεί ένα κείμενο στρατηγικού χαρακτήρα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και της ΔΥΠΙΑ (Πρώην ΟΑΕΔ), που σκοπό έχει «τη διαμόρφωση ενός συνεκτικού πλαισίου για τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες, την πρόβλεψη των αναγκών αυτών στο εγγύς και μεσοπρόθεσμο μέλλον και την αξιοποίηση και προσαρμογή των δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου το εργατικό δυναμικό να αποκτά ή να αναβαθμίζει δεξιότητες, ώστε να είναι δυνατή η άμεση και επιτυχής διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας» (παρ.1 του άρθρ. 26 του ν.4921/2022). Παρότι στο κείμενο της Στρατηγικής αναφέρεται ότι αυτή βρίσκεται σε συνέργεια με συναφείς στρατηγικές, όπως και με το Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η μελέτη του κειμένου καταδεικνύει ότι δεν υπάρχει καμία αναφορά στην διάσταση της αναπηρίας.

¹⁹ Διαθέσιμη στον <https://ypergasias.gov.gr/stratigiki-gia-tin-anavathmisi-ton-dexiotiton-tou-ergatikou-dynamikou-kai-ti-diasyndesi-tou-me-tin-agera-ergasias/>

5 ΚΕΝΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ: ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΕΥΜΕΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΣΤΑΣΕΩΝ

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

Στην ανακοίνωση της **Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία «Ένωση Ισότητας-Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2021-2030»** αναγνωρίζεται ότι «η συμμετοχή στην απασχόληση είναι ο βέλτιστος τρόπος εξασφάλισης οικονομικής αυτονομίας και κοινωνικής ένταξης»²⁰ και ότι «το χάσμα στην απασχόληση μεταξύ ατόμων με και χωρίς αναπηρία εξακολουθεί να είναι υψηλό: τα άτομα με αναπηρία έχουν τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης, πλήττονται δυσανάλογα από την ανεργία και αποχωρούν νωρίτερα από την αγορά εργασίας». Αξιολογώντας και την στρατηγική για την αναπηρία της περιόδου 2010-2020, **η Ευρωπαϊκή Επιτροπή όρισε την απασχόληση ως μία από τις πέντε πρώτες πολιτικές προτεραιότητες** για τις δράσεις της νέα περιόδου.

Στην Ελλάδα, παρότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία, είναι κατοχυρωμένη στο ελληνικό νομικό πλαίσιο, **στην πράξη, η εργασία, εξακολουθεί να αποτελεί το κατεξοχήν πεδίο διακρίσεων** σε βάρος των ατόμων με αναπηρία. Τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν σημαντικούς φραγμούς και εμπόδια που παρεμποδίζουν την άσκηση του θεμελιώδους δικαιώματος στη εργασία σε ίση βάση με τους άλλους, και κατ' επέκταση την ισότιμη ένταξη τους στην κοινωνία.

Η Επιτροπή των ΗΕ στις Τελικές Παρατηρήσεις της, σχετικά με την πρόοδο της χώρας ως προς την υλοποίηση του άρθρου 27, εξέφρασε την ανησυχία της για το υψηλό ποσοστό ανεργίας μεταξύ των ατόμων με αναπηρία και τις ανεπαρκείς προσπάθειες για να διασφαλιστεί η ένταξή τους στην ανοιχτή αγορά εργασίας, ειδικότερα των γυναικών με αναπηρία, καθώς και για την έλλειψη αποτελεσματικών μέτρων για τη βελτίωση και τη διευκόλυνση της παροχής

²⁰ Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2021-2030 είναι διαθέσιμη στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN#PP4Contents>

βοηθημάτων και εξατομικευμένης στήριξης στο χώρο εργασίας, και για πιο αποτελεσματικές και προσβάσιμες υπηρεσίες στα άτομα με αναπηρία που αναζητούν εργασία. Βάσει αυτών των διαπιστώσεων η Επιτροπή συνέστησε στη χώρα να λάβει αποτελεσματικά μέτρα για να διασφαλίσει την ένταξη των ατόμων με αναπηρία, και ειδικά των γυναικών με αναπηρία, στην ανοιχτή αγορά εργασίας, να διασφαλίσει την πρόβλεψη μέτρων και εξατομικευμένης στήριξης στο χώρο εργασίας, να προωθήσει μεταξύ των εργοδοτών το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία σε ίση βάση με τους άλλους, να συμπεριλάβει τη διάσταση της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, τα μέτρα και τα προγράμματα για την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένου του πολιτικού σχεδιασμού του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ).

Η ελληνική πολιτεία από το 2019, χρονιά κατά την οποία αξιολογήθηκε από την Επιτροπή, **έχει αναλάβει σημαντικές δεσμεύσεις** προς την κατεύθυνση της υλοποίησης των συστάσεων, κυρίως μέσω της εμβληματικής πρωτοβουλίας για την ανάπτυξη του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΔ), ανταποκρινόμενη σε μια χρόνια διεκδίκηση της ΕΣΑμεΑ.

Όπως προκύπτει από την ανά χείρας ανάλυση, **στο ΕΣΔ**, και ειδικότερα στον Στόχο 14 Εργασία και Απασχόληση για όλους, **έχουν ληφθεί σε σημαντικό βαθμό υπόψη όλες οι Συστάσεις της Επιτροπής** σχετικά με την ισότιμη πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία σε εργασία.

Βάσει αυτών των δεσμεύσεων, ολοκληρώθηκαν σημαντικές δράσεις όπως η κατάρτιση του Πορίσματος του ΟΑΕΔ σε συνεργασία με την ΕΣΑμεΑ το 2021, η θεσμοθέτηση του πιλοτικού προγράμματος της υποστηριζόμενης απασχόλησης, η ενίσχυση των κινήτρων για την πρόσληψη ανέργων που ανήκουν σε Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες και για τα άτομα με αναπηρία, η θεσμοθέτηση με τον ν. 4807/2021 του μοντέλου της τηλεργασίας στο Δημόσιο για άτομα με προβλήματα υγείας, η δημοσίευση των 14 προκηρύξεων από τον ΟΑΕΔ για την κάλυψη 2.090 θέσεων στον δημόσιο τομέα, σύμφωνα με τον ν. 2643/1998.

Ωστόσο, **διαπιστώνονται ελλείμματα στο επίπεδο της υλοποίησης των στόχων του ΕΣΔ**, που υποδεικνύουν την απουσία ενός στρατηγικού σχεδιασμού στο επίπεδο της οριζόντιας ενσωμάτωσης της δικαιωματικής προσέγγισης της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, δράσεις και προγράμματα για την απασχόληση.

Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι, παρότι έχει περάσει αρκετό διάστημα από την ολοκλήρωση του Πορίσματος ΟΑΕΔ ελάχιστες είναι οι σχετικές εξελίξεις που έχουν λάβει χώρα προκειμένου να δρομολογηθούν οι προτεινόμενες αλλαγές και

παρεμβάσεις στον Οργανισμό. Αντίθετα όμως, και παρά τις δεσμεύσεις της πολιτείας, στο νόμο 4921/2022 αγνοείται παντελώς η διάσταση της αναπηρίας ή/και χρόνιας πάθησης, και δεν λαμβάνονται καθόλου υπόψη τα συμπεράσματα και οι προτάσεις του Πορίσματος του ΟΑΕΔ, παρά το γεγονός ότι η ΕΣΑμεΑ κατέθεσε αναλυτικές προτεινόμενες τροποποιήσεις κατά τη διαδικασία διαβούλευσης του νομοσχεδίου.

Βασική αδυναμία του Στόχου 14 και της υλοποίησης αυτού είναι το γεγονός ότι παρακάμπτει την αναγκαιότητα για **επίλυση ενός θεσμικού εμποδίου ύψιστης σημασίας** αναφορικά με την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, το οποίο και σε μεγάλο βαθμό “αδρανοποιεί” τις θετικές προβλέψεις. Ειδικότερα αναφερόμαστε στην **άδικη διακοπή των επιδομάτων αναπηρίας** όταν τα άτομα με αναπηρία ή/και χρόνια πάθηση εργάζονται, επιδομάτων που έρχονται να καλύψουν εν μέρει το πρόσθετο κόστος διαβίωσης λόγω αναπηρίας. Η ΕΣΑμεΑ διεκδικεί σταθερά την αποσύνδεση των αναπηρικών επιδομάτων από την εργασία και την σύνταξη, αίτημα που είχε θέσει εκ νέου τον Νοέμβριο του 2022 σε συνάντηση που είχε με τον Πρωθυπουργό της χώρας, καθώς θεωρεί ότι λειτουργεί ως σοβαρό αντικίνητρο για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία. Ειδικότερα σε μια συνθήκη που η ενεργειακή και η πληθωριστική κρίση συμπιέζουν δραματικά το διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών των ατόμων με αναπηρία, η αποσύνδεση του προνοιακού επιδόματος από τη σύνταξη και την εργασία αποτελεί επιτακτική ανάγκη.

Σύμφωνα με την ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης, χρειάζεται επίσης να δοθεί **μεγαλύτερη έμφαση και να ενταθούν οι προσπάθειες** από τη μεριά του Υπουργείου σε συγκεκριμένους Υπο-Στόχους όπως, η ενημέρωση/ευαισθητοποίηση των εργοδοτών που κρίνεται ζωτικής σημασίας προς την κατεύθυνση της άρσης των στερεοτύπων και αποκλεισμών και της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην ανοιχτή αγορά εργασίας, καθώς και στις δράσεις για την διασφάλιση των εύλογων προσαρμογών.

Βασικό κενό σε επίπεδο σχεδιασμού αποτελούν (συνολικά για το ΕΣΔ) οι **ελλείψεις σε δεδομένα τεκμηρίωσης, παρακολούθησης και αξιολόγησης** των εφαρμοζόμενων πολιτικών. Συνεπώς και στο πεδίο των εργασιακών δικαιωμάτων προβάλλεται επιτακτικά η ανάγκη για ανάπτυξη και εμπλουτισμό των υφιστάμενων διοικητικών και ερευνητικών στατιστικών δεδομένων. Αυτή η δράση μπορεί να δρομολογηθεί **σε συνεργασία με το Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας της ΕΣΑμεΑ** το οποίο τελεί σε συνεργασία με το Ελληνικό Στατιστικό Σύστημα βάσει και του άρθρου 68 του **ν. 4488/2017**.

5.1 Ειδικές Συστάσεις

- Να εκπονηθεί σε συνεργασία με την ΕΣΑμεΑ και τους κοινωνικούς εταίρους Εθνική Στρατηγική για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις και τη μετάβαση τους από τον αποκλεισμό στην ισότιμη συμμετοχή στην εργασία.
- Να διασφαλιστεί η συμπερίληψη της διάσταση της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, μέτρα και προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης.
- Να αρθούν τα υφιστάμενα αντικίνητρα για επαγγελματική ένταξη όπως η άδικη διακοπή των επιδομάτων αναπηρίας όταν τα άτομα με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις εργάζονται.
- Να δρομολογηθεί η επαναφορά των ευνοϊκών ρυθμίσεων οι οποίες αφορούν στη συνταξιοδότηση των γονέων/ συζύγων/ αδελφών που έχουν στη φροντίδα τους άτομα με βαριά αναπηρία και επέκτασή τους στα στελέχη των ενόπλων δυνάμεων και του πολιτικού προσωπικού, οι οποίοι έχουν στην οικογένειά τους άτομο με αναπηρία ή χρόνια πάθηση.
- Μη περικοπή της σύνταξης σε περίπτωση απασχόλησης συνταξιούχων λόγω αναπηρίας, οι οποίοι είναι μετέωροι, διότι δεν υπάγονται ούτε στον ν.612/1977, αλλά ούτε στο άρθρο 27 του ν. 4670/2020, σύμφωνα να με το οποίο καταβάλλονται μειωμένες οι συντάξεις σε ποσοστό 30% των συνταξιούχων που αναλαμβάνουν εργασία.
- Να καταργηθεί ο χαρακτηρισμός «ανίκανος προς κάθε βιοποριστική εργασία» που αναφέρεται στα πιστοποιητικά αναπηρίας των ΚΕΠΑ, ο οποίος εμπεριέχει ρατσιστικά χαρακτηριστικά και λειτουργεί και ως ανυπέρβλητο εμπόδιο για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση.
- Να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν στοχευμένα προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης για άτομα με αναπηρία/χρόνιες παθήσεις και ιδιαίτερα για άτομα με βαριές αναπηρίες, για νέους και γυναίκες με αναπηρία αλλά και όσες κατηγορίες βιώνουν πολλαπλές διακρίσεις.
- Να καθιερωθεί ένα σύγχρονο σύστημα κινήτρων (π.χ. επιχορηγήσεις, φοροαπαλλαγές για εργοδότες κ.λπ.) διευκολύνοντας την πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην αμειβόμενη εργασία στον ιδιωτικό τομέα.
- Να ενταθούν οι δράσεις προκειμένου να διασφαλιστεί η παροχή των εύλογων προσαρμογών σε όλους τους εργαζομένους με αναπηρία και να υπάρξει ευρεία εκστρατεία ενημέρωσης για το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στις «εύλογες προσαρμογές» στην εργασία τους.
- Να θεσμοθετηθεί η συμμετοχή της ΕΣΑμεΑ στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΑΕΔ.
- Να συμπεριληφθεί η ΕΣΑμεΑ, η οποία έχει ιδρύσει από τον Ιούλιο του 2020, το Ινστιτούτο «IN-ΕΣΑμεΑ», στη ρύθμιση για την απόδοση πόρου

που δίνεται από τον κλάδο ΛΑΕΚ του ΕΛΕΚΠ στα Ινστιτούτα και τα Εκπαιδευτικά Κέντρα, που έχουν ιδρυθεί ή θα ιδρυθούν με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

- Να υλοποιηθεί ευρεία εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργοδοτών για τα εργασιακά δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και την άρση των στερεοτύπων και προκαταλήψεων σχετικά με την δυνατότητα των ατόμων με αναπηρία να εργάζονται.
- Σε περίπτωση τηλεργασίας εργαζομένων με αναπηρία, να εξασφαλιστεί ότι ο εξοπλισμός που παρέχεται στον υπάλληλο με αναπηρία πληροί προδιαγραφές προσβασιμότητας και ανταποκρίνεται στις εξατομικευμένες ανάγκες του.
- Να αναπτυχθεί η συλλογή διοικητικών και ερευνητικών δεδομένων για το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία σε συνεργασία με το Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας της ΕΣΑμεΑ.
- Να επιλυθούν τα ζητήματα αξιοπιστίας των στοιχείων του Μητρώου Ανέργων που επισημαίνονται και στο Πόρισμα του ΟΑΕΔ και να εμπλουτιστούν με πρόσθετες παραμέτρους και δυνατότητες ανάλυσης για εξαγωγή στατιστικών ανά κατηγορία αναπηρίας/ φύλο/ ηλικία κ.α.
- Να δρομολογηθεί η ανάπτυξη νομοθετικού πλαισίου σε συνεργασία με την ΕΣΑμεΑ για τη θέσπιση συνοδών για δημόσιους υπαλλήλους με αναπηρία που μετέχουν σε υπηρεσιακές αποστολές στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό στο πλαίσιο των καθηκόντων τους.
- Να υπάρξει επέκταση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας /διπλασιασμό της χρονικής διάρκειας της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας σε περίπτωση μητέρας με αναπηρία.
- Να διασφαλιστεί η ένταξη στο μητρώο ανέργων που τηρεί η Δ.ΥΠ.Α. των ατόμων με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις που διαθέτουν γνωματεύσεις αναπηρίας σε ισχύ από τα ΚΕ.Π.Α. και τις Ανώτατες Υγειονομικές Επιτροπές του Στρατού (ΑΣΥΕ), του Ναυτικού (ΑΝΥΕ), της Αεροπορίας (ΑΑΥΕ), της Ελληνικής Αστυνομίας και του Πυροσβεστικού Σώματος.
- Να αναβαθμιστούν τα υφιστάμενα (2) Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) ατόμων με αναπηρία της Δ.ΥΠ.Α ώστε να δρομολογηθεί η ένταξή τους στο Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης προκειμένου τα άτομα με αναπηρία να μπορούν να πιστοποιήσουν τα προσόντα που αποκτούν μέσω των σπουδών τους.
- Να αξιοποιηθούν τα Γραφεία Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης της ΔΥΠΑ για την παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών στα άτομα με αναπηρία και κατάρτιση του προσωπικού σε ζητήματα αναπηρίας.
- Να απλοποιηθούν οι γραφειοκρατικές διαδικασίες και προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στα προγράμματα και στις προκηρύξεις θέσεων εργασίας της ΔΥΠΑ και να υπάρξει ευρεία

ενημέρωση των ατόμων με αναπηρία για τις δυνατότητες που παρέχονται μέσω της υπηρεσίας.

- Να επανέλθει σε ισχύ το επιστημονικό επίδομα, το οποίο χορηγείτο κατά πάγια πρακτική επί 47 συναπτά έτη στους τυφλούς επιστήμονες που ασκούν αποδεδειγμένα επάγγελμα σύμφωνα με την ειδικότητα και το πτυχίο τους, οι οποίοι παράλληλα τυγχάνουν συνταξιούχοι, το οποίο διακόπηκε αδικαιολόγητα και αυθαίρετα με πράξη του ΟΠΕΚΑ.

5.2 Οριζόντιες Συστάσεις

Ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα οριζόντιου ενδιαφέροντος, το οποίο συνδέεται με την εφαρμογή μιας ενιαίας και ολοκληρωμένης στρατηγικής για την εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των ατόμων με αναπηρία στη χώρα, αφορά στην χρήση της γλώσσας και ειδικότερα στην ορολογία που ενσωματώνεται στους επίσημους, δημόσιους λόγους για την αναπηρία. Το ζήτημα αυτό αφορά στο σύνολο των πολιτικών και στην παραγωγή λόγου, προφορικού και γραπτού των κρατικών φορέων και στη νομοπαραγωγική διαδικασία. Η χρήση λανθασμένης γλώσσας βασίζεται στην για πολλά χρόνια επικράτηση του ιατροκεντρικού μοντέλου που προσεγγίζει την αναπηρία ως ασθένεια που χρήζει θεραπείας.

Προκειμένου να εμπεδωθεί η αλλαγή παραδείγματος και η μετάβαση στη δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας, η ορθή χρήση της γλώσσας αποτελεί προϋπόθεση προς την κατεύθυνση αυτή, καθώς η γλώσσα αποτελεί κύριο διαμορφωτή της κουλτούρας, των κυρίαρχων στάσεων και αντιλήψεων για την αναπηρία.

Στο πλαίσιο της δικαιωματικής προσέγγισης της αναπηρίας η γλώσσα που πρέπει να χρησιμοποιείται για τα άτομα με αναπηρία είναι συμπεριληπτική (inclusive language), καθώς δίνει έμφαση πρώτα στο άτομο και όχι στην αναπηρία του, παραμερίζοντας ξεπερασμένες και πολλές φορές υποτιμητικές έννοιες για τα άτομα με αναπηρία προερχόμενες από εμπεδωμένα στερεότυπα και προκαταλήψεις.

Για το λόγο αυτό είναι αναγκαίο να εξαλειφθεί από τη νομοθεσία και γενικότερα τον γραπτό και προφορικό δημόσιο λόγο, η απαρχαιωμένη και μη συμβατή με τη δικαιωματική προσέγγιση ορολογία. Ως «Παρατηρητήριο» εργαζόμαστε συστηματικά στο πεδίο της ορθής χρήσης της γλώσσας στη βάση της δικαιωματικής προσέγγισης. Με στόχο να διευκολύνουμε το έργο σας, παραθέτουμε στο **Παράρτημα I** τις βασικές αρχές της συμπεριληπτικής γλώσσας και συστάσεις ενδεδειγμένης ορολογίας όταν αναφερόμαστε στα άτομα με αναπηρία τόσο στον προφορικό, όσο και στον γραπτό λόγο. Το εν λόγω κείμενο βασίστηκε στις Οδηγίες Συμπεριληπτικής Γλώσσας για την

Αναπηρία (Disability-inclusive language guidelines) που δημοσίευσαν το 2019 τα ΗΕ στο πλαίσιο εφαρμογής της Στρατηγικής για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία (Disability Inclusion Strategy).

Ως οριζόντιο μέτρο που θα διευκολύνει σημαντικά την ορθή υλοποίηση των δεσμεύσεων προτείνεται η εκπαίδευση όλων των στελεχών της δημόσιας διοίκησης αλλά και των εποπτευόμενων φορέων των υπουργείων στην δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας και στην σωστή εξυπηρέτηση των ατόμων με αναπηρία. Ως προς αυτό τον σκοπό, μπορεί να συνδράμει αποτελεσματικά το Ινστιτούτο της ΕΣΑμεΑ (IN-ΕΣΑμεΑ) που κατέχει την απαραίτητη τεχνογνωσία και το εξειδικευμένο προσωπικό ώστε να παρέχει μια ολοκληρωμένη εκπαίδευση στα ζητήματα της αναπηρίας.

Τέλος, με δεδομένη την κατευθυντήρια αρχή της Σύμβασης, «Τίποτα για εμάς χωρίς εμάς», όπως αυτή ορίζεται στο Άρθρο 4.3 και αποσαφηνίζεται περαιτέρω στο Γενικό Σχόλιο 7 της Επιτροπής,²¹ απαιτείται από κάθε φορέα άσκησης δημόσιας πολιτικής η συνεχής διαβούλευση και συνεργασία με τα ίδια τα άτομα με αναπηρία, ώστε αυτά να είναι παρόντα τόσο στη διαμόρφωση και παραγωγή των πολιτικών που τους αφορούν, όσο και στην παρακολούθηση της υλοποίησης τους. Μέσω της συνεχούς διαβούλευσης με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις του αναπηρικού κινήματος και ιδιαίτερα με την τριτοβάθμια οργάνωσή τους, την ΕΣΑμεΑ, μπορεί να εξασφαλιστεί η ουσιαστική συμπερίληψη των αναγκών των ατόμων με αναπηρία, στο σύνολο των πολιτικών που τους αφορούν.

²¹ UN CRPD Committee (2018). General Comment 7: on the participation of persons with disabilities, including children with disabilities, through their representative organizations, in the implementation and monitoring of the Convention. Διαθέσιμο στο:

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsnbHatvuFkZ%2bt93Y3D%2baa2pjFYzWLBuovA%2bBr7QovZhbuyqzjDNoplweYI46WXrJJ6aB3Mx4y%2fspT%2bQrY5K2mKse5zjo%2bfvBDVu%2b42R9iK1p>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Μια από τις Παρατηρήσεις και Συστάσεις της Επιτροπής, όπως προέκυψε ύστερα από τον εποικοδομητικό διάλογο με την αντιπροσωπία του ελληνικού κράτους, αφορούσε στη γλώσσα που χρησιμοποιείται στην ελληνική νομοθεσία για τα άτομα με αναπηρία. Ειδικότερα, η Παρατήρηση αφορούσε στην υποτιμητική γλώσσα που χρησιμοποιείται για τα άτομα με αναπηρία και στην ανάγκη εξάλειψης της από την ελληνική νομοθεσία.²²

Η βασική αρχή που εισάγεται με τη Σύμβαση είναι ότι η γλώσσα που πρέπει να χρησιμοποιείται για τα άτομα με αναπηρία είναι μια γλώσσα συμπεριληπτική (inclusive language) που θα δίνει έμφαση πρώτα στο άτομο και όχι στην αναπηρία του, παραμερίζοντας ξεπερασμένες και πολλές φορές υποτιμητικές έννοιες για τα άτομα με αναπηρία προερχόμενες αφενός από την ιατρική προσέγγιση για την αναπηρία, αφετέρου από στερεότυπα και προκαταλήψεις για τα άτομα με αναπηρία.

Σύμφωνα με τις Οδηγίες Συμπεριληπτικής Γλώσσας για την Αναπηρία (*Disability-inclusive language guidelines*) που δημοσιεύσαν το 2019 τα ΗΕ στο πλαίσιο εφαρμογής της Στρατηγικής για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία (*Disability Inclusion Strategy*),²³ η γλώσσα που οφείλουμε να χρησιμοποιούμε όταν αναφερόμαστε στα άτομα με αναπηρία πρέπει να βασίζεται στις ακόλουθες πέντε αρχές:

1. Έμφαση στο άτομο και όχι στην αναπηρία
2. Αποφυγή χρήσης «ετικετών» και στερεοτύπων
3. Μη χρήση συγκαταβατικών ευφημισμών
4. Η αναπηρία δεν είναι ασθένεια ή πρόβλημα
5. Χρήση ορθής γλώσσας όχι μόνο στον γραπτό λόγο αλλά και στον προφορικό και ανεπίσημο λόγο

²² Σύμφωνα με την Παρατήρηση της Επιτροπής των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες «1. Η Επιτροπή εκφράζει την ανησυχία της για την έλλειψη στη νομοθεσία του συμβαλλόμενου Κράτους μιας εναρμονισμένης προσέγγισης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, και ότι το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο, [...] εμπεριέχει υποτιμητική γλώσσα για τα άτομα με αναπηρία [...]. Η Επιτροπή συνιστά στο συμβαλλόμενο Κράτος, σε στενή διαβούλευση και με την ενεργό εμπλοκή των οργανώσεων των ατόμων με αναπηρία: [...] (2γ) Να εξαλείψει στη νομοθεσία του την υποτιμητική γλώσσα που αναφέρεται στα άτομα με αναπηρία». Οι Τελικές Παρατηρήσεις της Επιτροπής των ΗΕ είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα της ΕΣΑμεΑ στα [ελληνικά](#) και σε [κείμενο εύκολο για ανάγνωση](#) (easy-to-read).

²³ United Nations (2019). *Disability-inclusive language guidelines*. Available at: <https://www.un Geneva.org/sites/default/files/2021-01/Disability-Inclusive-Language-Guidelines.pdf>

Στον Πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η ορολογία που προτείνεται να χρησιμοποιείται όταν αναφερόμαστε στα άτομα με αναπηρία όπως και η ορολογία που είναι καλό να αποφεύγεται.

Προτεινόμενοι όροι για την αναπηρία		Όροι που θα πρέπει να αποφεύγονται	
	άτομο/α με αναπηρία		άτομα/α με ειδικές ανάγκες, άτομο/α με ειδικές ικανότητες, ανάπηρος/η, ανάπηρο/α άτομο/α, ΑμεΑ, ΑμΕΑ, αφανείς ήρωες της καθημερινότητας, ήρωες της ζωής ήρωες με αναπηρία
	άτομο/α χωρίς αναπηρία, το υπόλοιπο του πληθυσμού		κανονικός/η, υγιής, φυσιολογικός, αρτιμελής
	έχει αναπηρία...		υποφέρει από, πάσχει από ταλαιπωρείται από, χτυπήθηκε από
	άτομο με νοητική αναπηρία		καθυστερημένος, καθυστερημένο άτομο, αργός, ανισόρροπος, χαμηλής νοημοσύνης,
	άτομο με ψυχοκοινωνική αναπηρία		παράφρων, τρελός, μανιακός, ψυχικά διαταραγμένος, συναισθηματικά διαταραγμένος ψυχικά άρρωστος
	κωφός άτομο/α που είναι κωφό/α βαρήκοος άτομο με ακουστική αναπηρία τυφλοκωφός		κουφός, κωφάλαλος, μουγγός

	άτομο με αναπηρία λόγου άτομο που χρησιμοποιεί συσκευή επικοινωνίας άτομο που χρησιμοποιεί εναλλακτική μέθοδο επικοινωνίας		άλαλος, δεν μπορεί να μιλήσει
	τυφλός, άτομο που είναι τυφλό, άτομο με οπτική αναπηρία		αόμματος, στραβός
	άτομο με κινητική αναπηρία άτομο με αναπηρία στα άνω άκρα άτομο με αναπηρία στα κάτω άκρα		σακάτης, κουτσός, παράλυτος, κουλός
	χρήστης/τρια αναπηρικού αμαξιδίου, άτομο που χρησιμοποιεί αναπηρικό αμαξίδιο		καθηλωμένος/η σε αναπηρικό καροτσάκι
	άτομο με σύνδρομο down		άτομο με ειδικές ανάγκες μογγόλος
	άτομο που έχει λέπρα		λεπρός
	άτομο με μικρό ανάστημα μικρό άτομο άτομο με αχονδροπλασία (αν ανήκει σε αυτή την κατηγορία)		νάνος

[Πηγή: Disability-inclusive language guidelines,

Available at:

<https://www.ungeneva.org/sites/default/files/2021-01/Disability-Inclusive-Language-Guidelines.pdf>]