

## **Αναπηρία και Πρόσβαση στην Απασχόληση**

Θεματικό Εργαστήριο «Καταπολεμώντας τα στερεότυπα και τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας»

Εισηγητής: Στρατή Ελένη, MA Disability Studies

4 Ιουλίου 2014

### **Καταπολεμώντας τη διάκριση λόγω αναπηρίας στην απασχόληση:**

- Ανατρέποντας τα στερεότυπα: η κοινωνική προσέγγιση της αναπηρίας
- Κοινωνική πολιτική: Νομοθεσία για την Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση
- Παρεμβάσεις προσβασιμότητας στο χώρο απασχόλησης

### **Η σημασία των όρων... VS:**

<ul style="list-style-type: none"><li>• «Καθλωμένος σε αναπηρικό καροτσάκι»</li><li>• «Πάσχει / υποφέρει»</li><li>• «Άτομο με ειδικές ανάγκες»</li><li>• «Καθυστερημένος»</li><li>• «Διαταραγμένος»</li><li>• «Εκπαιδευτικά ανίκανος»</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• «Χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου»</li><li>• «Έχει»</li><li>• «Άτομο ή πολίτης με αναπηρία»</li><li>• «Νοητική αναπηρία»</li><li>• «Δυσκολίες ψυχικής υγείας»</li><li>• «Μαθησιακές δυσκολίες»</li></ul>
---	--

### **Ιατρικό vs Κοινωνικό Μοντέλο της Αναπηρίας:**

<ul style="list-style-type: none"><li>• Αναπηρία = απόκλιση από το «φυσιολογικό»</li><li>• Εστίαση στο άτομο</li><li>• Προσεγγίσεις αντιμετώπισης: προσαρμογή του ατόμου στο περιβάλλον, θεραπεία, «φιλανθρωπία», παθητικές πολιτικές</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Αναπηρία = κοινωνικά εμπόδια</li><li>• Μετατόπιση της έμφασης σε κοινωνικούς παράγοντες (αντιλήψεις, περιβάλλον, θεσμούς)</li><li>• Δικαιωματική προσέγγιση και ισότιμη μεταχείριση: εγείρει την υποχρέωση της πολιτείας, ενεργές πολιτικές για τη προσαρμογή του περιβάλλοντος στις ανάγκες όλων των πολιτών.</li></ul>
---	--

### **Κοινωνική Πολιτική για τη Πρόσβαση στην Απασχόληση:**

- Ν.3304/2005 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως θρησκευτικών, ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων ,αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού»
- Άμεση διάκριση: όταν κάποιο πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτή που θα τύχαινε άλλο πρόσωπο σε αντίστοιχη κατάσταση
- Έμμεση διάκριση: όταν μια φαινομενικά ουδέτερη πράξη θέτει σε μειονεκτική θέση κάποιον συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.
- Άρθρο 10 Εύλογες Προσαρμογές: ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει μέτρα ώστε οι άνθρωποι με αναπηρία να έχουν τις ίδιες δυνατότητες πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, εξαιρέση λόγω «δυσανάλογου κόστους» εργονομικών προσαρμογών.

- Άρθρο 9: δεν θεωρείται ανεπίτρεπτη η διάκριση ή διαφορετική μεταχείριση, η οποία έχει να κάνει με ένα χαρακτηριστικό ενός ανθρώπου, το οποίο λόγω των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων αυτό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική προϋπόθεση.

### **Μελέτη Περίπτωσης (Εφαρμογή του Ν. 3304/2005)**

- Ο Συνήγορος του Πολίτη (2014), ως φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, εξέτασε αναφορά προσώπου με νοητική αναπηρία (σύνδρομο Down), με θέμα την άρνηση εγγραφής και φοίτησης του σε Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ).
- Ο αναφερόμενος, έχοντας ολοκληρώσει τη φοίτησή του σε γενικό σχολείο πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ακολούθησε την προβλεπόμενη διαδικασία εισαγωγής σε μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση. Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι αναδείχθηκε ως επιτυχών σε ΙΕΚ, ενημερώθηκε ότι δεν είναι δυνατή η φοίτησή του λόγω αδυναμίας παροχής ειδικής αγωγής από την μονάδα επαγγελματικής κατάρτισης.
- Ο Συνήγορος του Πολίτη επισήμανε ότι με βάση την αρχή της ισότητας και της μη διάκρισης, επιβάλλεται η εγγραφή του ενδιαφερόμενου στη συγκεκριμένη δομή επαγγελματικής κατάρτισης και η λήψη μέτρων που θα επιτρέψουν την ομαλή ένταξη και φοίτηση του.

### **Ζητήματα στην εφαρμογή της νομοθεσίας:**

- Συνήγορος του Πολίτη (2012): 16.95% των αναφορών διάκρισης με βάση τον Νόμο 3304/2005 ήταν λόγω αναπηρίας, σε σύγκριση με 62,5% λόγω φυλετικής καταγωγής, 15 % λόγω ηλικίας και 3,5% λόγω γενετήσιου προσανατολισμού.
- Ελλιπής εξοικείωση του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα με τη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση.
- Ασάφεια γύρω από το τι συνιστά «εύλογη προσαρμογή» και σε ποιες περιπτώσεις θεωρείται ότι αποτελεί «δυσανάλογο κόστος».
- Οικονομική κρίση και αυξημένη ανεργία: μικρό περιθώριο διαπραγμάτευσης εξατομικευμένων προσαρμογών τόσο των ήδη εργαζομένων όσο και αυτών που επιθυμούν να έχουν πρόσβαση στην απασχόληση.

### **Πλαίσιο παρεμβάσεων για την πρόσβαση στην απασχόληση:**

- Σχεδιασμός συλλογικών δράσεων: Προγραμματική Περίοδος 2014-2020 (ΕΚΤ): Αιρεσιμότητα για τη μη- διάκριση και τη προσβασιμότητα (άρθρο 7 της Πρότασης Κανονισμού – COM 2011/615)
- Εξατομικευμένη Παρέμβαση: αξιολόγηση λειτουργικότητας και αναγκών, προσβασιμότητα στο χώρο απασχόλησης (περιβάλλον, υποστηρικτικές τεχνολογίες, μεταφορά, ενημέρωση ανθρώπινου δυναμικού σε θέματα αναπηρίας).