



ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ

ΟΔΗΓΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ





Δημιουργώντας Ευκαιρίες



Το *Job-Pairs* είναι ένας Μη Κερδοσκοπικός Οργανισμός που από το 2013 παρέχει υπηρεσίες **mentoring** σε απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αναλαμβάνει **σεμινάρια αναζήτησης εργασίας** και συνεργάζεται με εταιρείες και φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών σε θέματα νεανικής κυρίως απασχολησιμότητας. Ιδρυτές του οργανισμού είναι η Μαρία Βακόλα και ο Ιωάννης Νικολάου, καθηγητές στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ

Η δράση Ευκαιρίες Καριέρας για Όλους υλοποιείται το 2025 στην Ελλάδα προσφέροντας δωρεάν επαγγελματική καθοδήγηση & ενδυνάμωση σε άτομα με αναπηρία.

Η δράση υλοποιείται με την υποστήριξη του Κοινωφελούς Ιδρύματος Ιωάννη Σ. Λάτση στο πλαίσιο του προγράμματος «Σημεία Στήριξης», που συγχρηματοδοτείται από το Κοινωφελές Ίδρυμα Ιωάννη Σ. Λάτση, το Ίδρυμα Καπετάν Βασίλη & Κάρμεν Κωνσταντακόπουλου, το Ίδρυμα Α. Γ. Λεβέντη, το Κοινωφελές Ίδρυμα Αθανάσιος Κ. Λασκαρίδης, το Costas M. Lemos Foundation, το Κοινωφελές Ίδρυμα Κοινωνικού και Πολιτιστικού Έργου ΚΙΚΠΕ, το The Hellenic Initiative Canada, το Ίδρυμα Αθηνάς Ι. Μαρτίνου, το Helidoni Foundation, και το Ίδρυμα Μποδοσάκη.

Η ομάδα του *Job-Pairs*
www.job-pairs.gr | info@job-pairs.gr



ΣΗΜΕΙΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ
POINTS OF SUPPORT

ΜΙΚΡΕΣ ΔΩΡΕΕΣ, ΜΕΓΑΛΕΣ ΙΔΕΕΣ
SMALL GRANTS. BIG IDEAS





ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Οδηγός Ένταξης Ατόμων με
Αναπηρία στον Εργασιακό Χώρο
Πρακτικές Συμβουλές για
Εργοδότες



ΣΕΛ. | 4

// ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

ΣΕΛ. | 11

// ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ
ΕΠΙΛΟΓΗΣ

ΣΕΛ. | 15

// ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΤΟΜΩΝ
ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

ΣΕΛ. | 24

// ΕΠΙΛΟΓΟΣ

ΣΕΛ. | 7

// ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΤΥΠΟΥΣ
ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ
ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ

ΣΕΛ. | 14

// ΤΑ ΠΙΟ ΣΥΝΗΘΙΣΜΕΝΑ ΛΑΘΗ
ΤΟΥ ΣΥΝΕΝΤΕΥΚΤΗ

ΣΕΛ. | 23

ΠΗΓΕΣ & ΧΡΗΣΙΜΟ ΥΛΙΚΟ

//01. ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Ο όρος αναπηρία είναι γενικός και αναφέρεται σε μία κατάσταση της υγείας του ατόμου – στις σωματικές δομές, τις δραστηριότητες ή/και τη συμμετοχή του σε ένα πλαίσιο. Υποδεικνύει τις αρνητικές πλευρές της αλληλεπίδρασης μεταξύ της κατάστασης της υγείας του (προβλήματα στη λειτουργία ή τη δομή του σώματος, μια απώλεια ή μια απόκλιση) και των παραγόντων που πλαισιώνουν το άτομο αυτό (ατομικοί ή περιβαλλοντικοί).

Παρόλο που η αναπηρία είναι μια ιατρική κατάσταση σχετίζεται έντονα με την ευρύτερη κοινωνία αφού προκύπτει από την αλληλεπίδραση του ατόμου με περιβαλλοντικούς και κοινωνικούς παράγοντες. Η αναπηρία είναι πολυδιάστατη, εμφανίζεται με διάφορες μορφές (κινητική, αισθητηριακή, ψυχική, νοητική κ.ά.) και μπορεί να έχει διάφορες επιπτώσεις όχι μόνο στην υγεία των ατόμων αλλά και στην κοινωνική ένταξη τους.

Σημαντικό ρόλο στην κοινωνική τους ενσωμάτωση φαίνεται να διαδραματίζει η εργασία, καθώς επιτυγχάνεται η οικονομική τους ανεξαρτησία, ενδυναμώνεται η αυτοπεποίθησή τους, αναπτύσσουν νέες δεξιότητες και διατηρείται μια καθημερινή σταθερή ρουτίνα – γεγονός που συμβάλλει στη γενικότερη σταθερότητα και οργάνωση της ζωής τους.



Παράλληλα, τα οφέλη φαίνεται να είναι πολλαπλά και για τους οργανισμούς που επιλέγουν να απασχολήσουν στο δυναμικό τους ΑμεΑ. Η ενσωμάτωση ατόμων με αναπηρία φαίνεται πως μπορεί να γίνει στρατηγική επιλογή για τους οργανισμούς καθώς:

- Δημιουργείται **θετικός αντίκτυπος στην κοινωνία**, στηρίζεται έμπρακτα η ισότητα και βελτιώνεται η εταιρική εικόνα του οργανισμού. Παράλληλα διευρύνεται και η πελατειακή βάση καθώς δείχνουν να προτιμούν εταιρείες με δυναμική παρουσία στον τομέα της κοινωνικής ευθύνης
- Αυξάνεται η **καινοτομία** και η **δημιουργικότητα** μέσα από τη δημιουργική επίλυση προβλημάτων, την προσαρμοστικότητα και την επιμονή – χαρακτηριστικά που συναντώνται συχνά σε εργαζομένους με αναπηρία
- Προωθείται κουλτούρα σεβασμού, συνεργασίας και ενσυναίσθησης στους εργαζόμενους της εταιρείας με καλύτερα αποτελέσματα για την **εργασιακή δέσμευση** και τη **διατήρηση του προσωπικού**
- Δημιουργείται **οικονομικό και φορολογικό όφελος** από την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία καθώς υπάρχουν προγράμματα κρατικής στήριξης, συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης κ.ά.



Η δημιουργία ενός προσβάσιμου εργασιακού περιβάλλοντος είναι κοινωνική αναγκαιότητα.

Όταν γίνεται αναφορά στην αναπηρία είναι σημαντικό να χρησιμοποιούνται όροι δόκιμοι που ενισχύουν τη συμπερίληψη και αποκλείουν τον στιγματισμό. Ειδικότερα ο τρόπος με τον οποίο απευθύνεστε στα άτομα με αναπηρία έχει μεγάλη σημασία στο πώς θα μπορέσετε ως πιθανοί εργοδότες **να επικοινωνήσετε ουσιαστικά και να διερευνήσετε κατά πόσο οι ικανότητες και οι δεξιότητες τους ταιριάζουν με τον οργανισμό τον οποίο εκπροσωπείτε.**



Άτομο με αναπηρία
 Ανάπηρο άτομο
 Αναπηρικό αμαξίδιο
 Τροχοκάθισμα
 Χρήστης αμαξιδίου
 Μη ανάπηρο άτομο (όταν θέλουμε να αναφερθούμε στην αντίθετη κατάσταση)
 Έχει ή ζει με «την τάδε πάθηση»
 Είναι προσβάσιμο



Ειδικές ανάγκες
 Καροτσάκι
 Ηλίθιος, Ανίκανος
 Τρελός, ψυχοπαθής
 Κουτσός, στραβός, παράλυτος
 Άτομο με ειδικές ικανότητες
 Ήρωες της ζωής
 Κανονικό άτομο, υγιής, αρτιμελής
 (όταν θέλουμε να αναφερθούμε στην αντίθετη κατάσταση)
 Υποφέρει από «την τάδε πάθηση»
 Είναι κατάλληλο για ανάπηρους

//02. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΤΥΠΟΥΣ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ



ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ ΜΕ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΑΚΟΗΣ

// Πληροφορίες

Μεταγλωσσικά κωφοί: άτομα που έχασαν την ακοή τους, αφού κατέκτησαν την ομιλούμενη ή βαρήκοοι, που ανέκτησαν την ακοή τους σε μερικό βαθμό εξαιτίας κοχλιακού εμφυτεύματος. Δεν μιλούν την νοηματική, εφόσον δεν τους χρειάζεται στην επικοινωνία, αλλά χρησιμοποιούν τον γραπτό λόγο και τη χειλανάγνωση.

Προγλωσσικά κωφοί ή βαρήκοοι χωρίς εμφύτευμα: άτομα με πλήρη ή μερική κώφωση εκ γενετής που έχουν ως μητρική γλώσσα τη νοηματική. Λόγω διαφορετικής γλώσσας, συχνά βρίσκονται αποκλεισμένοι. Η επικοινωνία είναι σχεδόν αδύνατη στα βασικά πράγματα, ενώ και μεταξύ τους έχουν δυσκολίες λόγω διαφορών στη νοηματική.

// Συμβουλές Επικοινωνίας

Προσεγγίστε κατευθείαν το ενδιαφερόμενο άτομο και μην απευθύνεστε στον συνοδό-διερμηνέα.

Χρειάζεται να μιλάτε δυνατά και καθαρά για την περίπτωση βαρηκοΐας και χειλανάγνωσης, χωρίς όμως να φωνάζετε.

Μη μασάτε τσίχλα κατά τη χειλανάγνωση ή όταν είστε με κόσμο που νοηματίζει γιατί κι εκείνοι διαβάζουν χείλη),

Μην υποθέτετε ότι όλοι οι κωφοί μιλάνε τη νοηματική ή διαβάζουν χείλη.

ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ ΜΕ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΟΡΑΣΗΣ

// Πληροφορίες

Πρόβλημα όρασης θεωρείται όταν η ικανότητα αντίληψης του φωτός και των χρωμάτων είναι μειωμένη ή έχει ολικώς απολεσθεί.

Πιο συγκεκριμένα:

- Ένας μέσος άνθρωπος είναι σε θέση να δει περίπου σε απόσταση 60 μέτρων.
- Πρόβλημα όρασης ορίζεται όταν η οπτική ικανότητα ενός ατόμου είναι λιγότερη ή ίση με 6/60 ή η οπτική ικανότητα είναι μεγαλύτερη από 6/60, αλλά το εύρος του οπτικού πεδίου δεν ξεπερνάει τις 20 μοίρες.

Προσοχή στον γραπτό λόγο να αποφεύγονται γραμματοσειρές εξαιρετικά περίτεχνες, αλλά να προτιμώνται easy-to-read γραμματοσειρές, με σαφώς ξεκάθαρα γράμματα και σαφή απόσταση μεταξύ των γραμμάτων, όπως: Helvetica, Arial, Verdana. Συχνά χρησιμοποιούν προγράμματα ανάγνωσης οθόνης στο κινητό και στον ηλεκτρονικό υπολογιστή και επιδεικνύουν άνεση στη χρήση ηλεκτρονικών μέσων επικοινωνίας.

// Συμβουλές Επικοινωνίας

1. Ταυτοποίηση και ερωτήσεις

Ταυτοποιείτε τον εαυτό σας, όταν ξεκινάτε μια συζήτηση, είτε απευθύνεστε στο ίδιο το άτομο είτε εισέρχεστε στον χώρο.

Δηλώστε λεκτικά όταν πρόκειται να λήξετε μια συζήτηση ή να αποχωρήσετε από το δωμάτιο.

2. Θέστε ερωτήσεις!

Μπορείτε να ρωτήσετε σχετικά με την βοηθητική τεχνολογία την οποία χρησιμοποιεί το άτομο, τι μπορεί να δουν και τι όχι κλπ.

Αν έχετε απορίες, ας ρωτήσετε τα ίδια τα άτομα για την κατάσταση τους. Είναι προτιμότερο να ζητήσετε διευκρινίσεις παρά να κάνετε αυθαίρετες υποθέσεις.





ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ ΜΕ ΚΙΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

// Πληροφορίες

Η κινητική αναπηρία είναι σύνηθες να συνοδεύεται από άλλη μη εμφανή εξωτερικά χαρακτηριστικά - ευαισθησία ή μειωμένη/ μερική αισθητικότητα

// Συμβουλές Επικοινωνίας

Όταν βοηθάτε κάποιον σε αμαξίδιο:

- Κοιτάτε ευθεία μπροστά, ανάμεσα από τα πόδια του επιβάτη
- Δεν αναπτύσσετε ποτέ ταχύτητα
- Προσέξτε μικρά σκαλοπάτια ή κακοτεχνίες που μπορεί να φαίνονται ακίνδυνες

Σε συζητήσεις που έχουν μεγάλη διάρκεια, προσπαθείτε να έρθετε στο ίδιο επίπεδο με το αμαξίδιο για να διευκολύνετε τον χρήστη του.

Λόγω ιδιαίτερης ευαισθησίας τα άτομα αυτά ενδέχεται να καούν εύκολα - Προσέχετε που ακουμπάτε τον καφέ, το πιάτο, ακόμα και το laptop.



ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ ΜΕ ΝΟΗΤΙΚΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

// Πληροφορίες

Συνήθως έχουν περιορισμένο λεξιλόγιο, γι' αυτό καλό θα ήταν να χρησιμοποιείτε το ίδιο επίπεδο λεξιλογίου και έκφρασης.

Συχνά δείχνουν αυθορμητισμό και διαχυτικότητα εκφράζοντας αβίαστα τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους.

// Συμβουλές Επικοινωνίας

Προτείνετε να αντιδράτε με το συνηθισμένο τρόπο όταν συνομιλείτε με άτομα με νοητική αναπηρία.

Εάν δεν καταλάβετε κάτι από όσα λένε, ζητήστε να επαναλάβουν αυτό που είπαν, να το πουν με άλλο τρόπο ή να δείξουν σε τι αναφέρονται.

//03. ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Ο συγκεκριμένος οδηγός παρέχει προτάσεις για μια αποτελεσματική συνέντευξη. Περιλαμβάνει το τι είναι χρήσιμο να συμβαίνει σε μια συνέντευξη και τι να αποφευχθεί, καθώς και ποιες ερωτήσεις θα μπορούσαν να τεθούν σε άτομα με αναπηρία.

Προετοιμασία

- Πραγματοποιήστε τη συνέντευξη σε ήσυχο δωμάτιο, χωρίς διακοπές.
- Μελετήστε το βιογραφικό και κρατήστε σημειώσεις.
- Βεβαιωθείτε ότι γνωρίζετε καλά το περιεχόμενο της εργασίας για το οποίο θα συνομιλήσετε.
- Επικεντρωθείτε στις δεξιότητες που επιβάλλεται να έχει το άτομο για να ταιριάξει με επιτυχία στον οργανισμό.
- Βεβαιωθείτε πως είστε συγκεντρωμένοι και μη βιάζεστε να βγάλετε συμπεράσματα.



Χτίσιμο εμπιστοσύνης και διατύπωση ερωτήσεων

- Προσπαθήστε να χαλαρώσετε το άτομο χωρίς να του προκαλείτε άγχος.
- Αρχίστε τη συνέντευξη «σπάζοντας τον πάγο» με κάποιες ρωτήσεις γνωριμίας.
- «Παρακολουθείστε» σε τι κατάσταση βρίσκεται το άτομο δείχνοντας ενσυναϊσθηση.
- Σχεδιάστε από πριν τις ερωτήσεις που χρειάζεται να θέσετε και δημιουργήστε οδηγό συνέντευξης.
- Ζητείστε παραδείγματα, διευκρινίσεις και λεπτομέρειες.

Κλείσιμο

- Αφήστε χρόνο για ερωτήσεις στο τέλος της συνέντευξης.
- Κλείστε με θετικό τρόπο.
- Μετά την αποχώρηση του υποψηφίου αξιολογήστε άμεσα τις σημειώσεις σας και συμπληρώστε φόρμα αξιολόγησης καθώς έχετε πρόσφατα στη μνήμη σας όσα συζητήθηκαν.
- Ενημερώστε γραπτώς για την απόφαση.

Μπορείτε να ρωτήσετε!

- ✓ Ποια εκπαίδευση, ικανότητες, προϋπηρεσίες έχετε οι οποίες θα σας βοηθήσουν να επιτύχετε σε αυτή τη θέση;
- ✓ Ποια είναι η εργασιακή σας προϋπηρεσία;
- ✓ Γιατί αφήσατε την προηγούμενη σας εργασία;
- ✓ Μπορείτε να εκτελέσετε τα συγκεκριμένα εργασιακά καθήκοντα; (έχετε έτοιμη λεπτομερή λίστα των καθηκόντων της εργασίας)
- ✓ Θα χρειαζόσασταν κάποια δικαιολογημένη διευκόλυνση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας;

Αν ο υποψήφιος δηλώσει ότι μπορεί να εκτελέσει τη συγκεκριμένη εργασία με βοήθεια μπορείτε να ρωτήσετε:

- ✓ Τι διευκόλυνση χρειάζεστε ώστε να εργαστείτε αποτελεσματικά;
- ✓ Μπορείτε να ικανοποιήσετε τις φυσικές/σωματικές απαιτήσεις της εργασίας; (έχετε μια λίστα με όσα απαιτούνται)
- ✓ Πώς θα ικανοποιούσατε τις φυσικές/σωματικές απαιτήσεις της εργασίας;
- ✓ Πόσες ημέρες ήσασταν απών από την προηγούμενη σας εργασία;
- ✓ Ποια είναι η εργασιακή σας προϋπηρεσία;
- ✓ Γιατί αφήσατε την προηγούμενη σας εργασία;
- ✓ Μπορείτε να εκτελέσετε τα συγκεκριμένα εργασιακά καθήκοντα; (έχετε έτοιμη λεπτομερή λίστα των καθηκόντων της εργασίας)
- ✓ Θα χρειαζόσασταν κάποια δικαιολογημένη διευκόλυνση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας;

Οι εργοδότες μπορούν να κάνουν ερωτήσεις σχετικές με την ικανότητα του υποψηφίου να εκτελέσει συγκεκριμένα καθήκοντα και εργασίες.



Δεν μπορείτε να ρωτήσετε!

- > Πώς αποκτήσατε την αναπηρία σας; Γιατί είστε σε αμαξίδιο; (καμία ερώτηση για συγκεκριμένη αναπηρία ή τη φύση μιας εμφανούς αναπηρίας δεν είναι επιτρεπτή)
- > Έχετε κάποιο πρόβλημα με την καρδιά σας; (καμία ερώτηση για συγκεκριμένη κατάσταση υγείας δεν είναι επιτρεπτή)
- > Έχετε ποτέ κάνει θεραπεία για κάποιο πρόβλημα ψυχικής υγείας; Έχετε δει ποτέ κάποιο ψυχίατρο;
- > Ποια φαρμακευτική αγωγή ακολουθείτε;
- > Πόσες μέρες ήσασταν άρρωστος στην προηγούμενη σας εργασία;
- > Θα χρειαστεί να πάρετε κάποια άδεια που σχετίζεται με την αναπηρία σας;
- > Είναι καλύτερα να μην τεθούν ερωτήσεις στον υποψήφιο σχετικές με την ύπαρξη, φύση και σοβαρότητα της αναπηρίας τους παρά μόνο αν σχετίζονται άμεσα με την εκτέλεση των καθηκόντων της θέσης.



Σημαντικό

Αν **γνωρίζετε** ότι το άτομο έχει μια αναπηρία, είτε επειδή είναι προφανές είτε επειδή σάς έχει ενημερώσει οικειοθελώς, είναι λογικό να ρωτήσετε αν η αναπηρία θα τον/την δυσκολέψει κατά την εκτέλεση ενός συγκεκριμένου έργου.

Σε αυτήν την περίπτωση, μπορείτε να ρωτήσετε αν θα χρειαστεί

“δικαιολογημένη διευκόλυνση” για την εκτέλεση αυτού του έργου.

- Αν η απάντηση είναι **όχι**, τότε δε χρειάζεται να γίνουν περαιτέρω ερωτήσεις.
- Αν η απάντηση είναι **ναι**, μπορείτε να θέσετε ερωτήσεις σχετικές με το είδος της βοήθειας που θα απαιτηθεί, καθώς και να ζητήσετε από τον υποψήφιο την περιγραφή ή την επίδειξη της υποβοηθούμενης διαδικασίας (αν χρησιμοποιεί ειδικό λογισμικό στον υπολογιστή, αν χρειάζεται τροποποιήσεις στο γραφείο εργασίας κλπ.)

//04. ΤΑ ΠΙΟ ΣΥΝΗΘΙΣΜΕΝΑ ΛΑΘΗ ΤΟΥ ΣΥΝΕΝΤΕΥΚΤΗ

- Μιλάει υπερβολικά χωρίς να αφήνει τον απαραίτητο χρόνο και χώρο για να ακούσει.
- Δε «χαλαρώνει» το άτομο αλλά του προκαλεί επιπλέον άγχος με τη στάση του.
- Έχει υπερβολική αυτοπεποίθηση γεγονός που δημιουργεί αρνητική εικόνα για τον εαυτό του και τον οργανισμό.
- Ρωτάει διαφορετικές ερωτήσεις μεταξύ διαφορετικών υποψηφίων χωρίς να έχει σχεδιάσει οδηγό συνέντευξης.
- Αξιολογεί πολλούς υποψηφίους ταυτόχρονα.
- Επηρεάζεται από την απόδοση προηγούμενων υποψηφίων.
- Επιτρέπει 1-2 αρνητικά (ή θετικά) χαρακτηριστικά να επηρεάσουν την αξιολόγησή του εις βάρος άλλων.
- Έχει στερεότυπα για τους υποψηφίους που δεν του επιτρέπουν να αξιολογήσει αντικειμενικά.
- Αξιολογεί θετικά τους υποψηφίους που «του μοιάζουν» ή του θυμίζουν τον εαυτό του (similar-to-me effect).
- Επηρεάζεται (θετικά ή αρνητικά) από προσωπικά χαρακτηριστικά των υποψηφίων (π.χ. εξωτερική εμφάνιση), καθώς και από τη γλώσσα του σώματος.
- Επηρεάζεται υπερβολικά από τη μη-λεκτική συμπεριφορά.
- Κάνει ερωτήσεις που δεν σχετίζονται με τη θέση, τον ρόλο ή τον οργανισμό, κάνει ερωτήσεις προσωπικές ή αδιάκριτες.



- Κάντε τουλάχιστον 2-3 ερωτήσεις ανά δεξιότητα που θέλετε να διερευνήσετε να έχει το άτομο.
- Στο τέλος της συνέντευξης, προχωρήστε σε μια αναλυτική και ρεαλιστική περιγραφή της θέσης εργασίας, της ομάδας και των στόχων.
- Δείξτε πραγματικό ενδιαφέρον για το άτομο.

//05. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

«Ισότιμοι πολίτες και συνεπώς και ισότιμοι εργαζόμενοι»

ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΥΠΕΡΕΘΝΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ.

- **Κατοχύρωση Εργασιακού Δικαιώματος:** Το άρθρο 22 παρ. 1 του Ελληνικού Συντάγματος αναγνωρίζει την εργασία ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα και υποχρεώνει το κράτος να προωθεί την προστασία της.
- **Ενίσχυση των Ατόμων με Αναπηρία:** Το άρθρο 21 παρ. 6 του Συντάγματος διασφαλίζει το δικαίωμα εφαρμογής μέτρων που διευκολύνουν την επαγγελματική ένταξη ατόμων με αναπηρία, αναγνωρίζοντας την ανάγκη ειδικής προστασίας τους.
- **Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία:** Το άρθρο 27 της Σύμβασης προβλέπει ότι τα συμβαλλόμενα κράτη πρέπει να προωθούν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στην ελεύθερη αγορά, δίνοντας έμφαση στην αποφυγή περιορισμών σε «ειδικά» ή «προστατευμένα» περιβάλλοντα.
- **Διασφάλιση Προσβασιμότητας:** Τα κράτη έχουν υποχρέωση να δημιουργούν εργασιακά περιβάλλοντα που είναι:

// 1 **Ανοικτά:** Χωρίς διακρίσεις για τα άτομα με αναπηρία.

// 2 **Ενιαία:** Ενσωματώνοντας άτομα με αναπηρία στον γενικό πληθυσμό των εργαζομένων.

// 3 **Προσβάσιμα:** Με την εξάλειψη φυσικών, κοινωνικών και τεχνολογικών εμποδίων.



ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ (Ν.2643/1998)

- Τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση λόγω οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης (άτομα με ειδικές ανάγκες εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του ΟΑΕΔ).
- Όσοι έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών παθήσεων, οι οποίες διαπιστώνονται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του νόμου αυτού.
- Κατ' εξαίρεση όσοι έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με νοητική στέρηση ή αυτισμό, για την παροχή της προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% (Αρ.1 Ν. περ. β' Ν.2643/1998)

*** Οι προκηρύξεις του Ν.2643/1998 εκδίδονται από τον Ο.Α.Ε.Δ. σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις προκηρύξεις του ν.2643/1998 μπορείτε να απευθύνεστε και στα Κ.Π.Α.2 ή στα Γραφεία Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων του Ο.Α.Ε.Δ.**

www.oaed.gr/nomos-2643/1998, καθώς και

<http://www.eddyppy.gr/sites/default/files/portfolio/AMEA.pdf>.)

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

- Πιστοποίηση αναπηρίας στα ΚΕ.Π.Α. Πληροφορίες για το έντυπο της αίτησης, τη διαδικασία κατάθεσής της, τα δικαιολογητικά που απαιτούνται, καθώς και τις διευθύνσεις των ΚΕ.Π.Α. που λειτουργούν σε όλη τη χώρα, περιλαμβάνονται στον διαδικτυακό τόπο του Ε.Φ.Κ.Α.
(www.efka.gov.gr/el/menoy/kentro-pistopoieses-anaperias-kepa)
- Εγγραφή στο Μητρώο Ανέργων με Αναπηρία του Ο.Α.Ε.Δ. Περισσότερες πληροφορίες παρέχουν τα Γραφεία Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων και τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α. 2) του Οργανισμού
(www.oaed.gr/listayperesion-me-epiloge-nomou)
- Επαφή με Εργασιακό Σύμβουλο του Ο.Α.Ε.Δ. για την κατάρτιση του ατομικού σχεδίου δράσης. Οι ενδιαφερόμενοι για πρόσληψη σε ιδιωτικές επιχειρήσεις με αναγκαστικές συμβάσεις εργασίας, υποβάλλουν ηλεκτρονικά ειδική αίτηση-υπεύθυνη δήλωση, δηλώνοντας τα στοιχεία για τη μοριοδότησή τους, βάσει του άρθρου 4 του Ν.2643/1998, και τις θέσεις προτίμησής τους, ενώ μπορούν να επιλέξουν θέσεις από μία κατηγορία προστασίας, υποβάλλοντας αίτηση σε έως τρεις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ (Αρ. 5, παρ. 5α, 5β, 5δ Ν.2643/1998).



ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Επιχειρήσεις που απασχολούν άτομα με αναπηρία, δύναται να επιχορηγούνται από τον ΟΑΕΔ για μέρος των αποδοχών που τους καταβάλλουν (Αρ.8 Ν.2643/1998).

ΑΡΝΗΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΤΟΜΟΥ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΑΠΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η άρνηση του εργοδότη να απασχολήσει τον αναγκαστικά τοποθετηθέντα μισθωτό – συγκεκριμένα όταν αποκρούει την πραγματική και προσήκουσα προσφορά των υπηρεσιών του μισθωτού – συνεπάγεται την υπερημερία του, με υποχρέωση να καταβάλλει τις αποδοχές του μισθωτού για το χρόνο που δεν τον απασχολεί, η οποία δεν αίρεται με την άσκηση προσφυγής
[\(https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/amea-kai-alla-prostatefomena-prosopa/ypochreosi-proslipsis-kai-apascholisis/\)](https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/amea-kai-alla-prostatefomena-prosopa/ypochreosi-proslipsis-kai-apascholisis/)



ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ

- Η ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές των μισθωτών, που προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις, επαυξάνεται κατά έξι (6) εργάσιμες ημέρες για άτομα με αναπηρία.
- Ευνοϊκότεροι όροι, που τυχόν προβλέπονται για τη χρονική διάρκεια της ετήσιας άδειας με αποδοχές από άλλες διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές διατάξεις, κανονισμούς ή οργανισμούς, δεν θίγονται.

ΕΥΛΟΓΕΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΕΣ ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ Η ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ (ΑΡΘΡΟ 5 ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2000/78/ΕΚ)

- Για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης έναντι ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτή και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.
- Δεν θεωρείται δυσανάλογη η επιβάρυνση, όταν αντισταθμίζεται επαρκώς από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης της πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση. (Αρ 5Ν. Νόμος 4443/2016)



ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ Ν. 4443/2016

- Άνιση μεταχείριση εργαζομένου λόγω της αναπηρίας του συνιστά άμεση διάκριση.
- Σύμφωνα με το αρ. 2 παρ. 2 περ. α' Ν.4443/2016: α) ως «άμεση διάκριση» νοείται 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.
- Δεν συνιστά διάκριση, όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση η θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία.
- Η Αρχή του Συνηγόρου του Πολίτη είναι αρμόδια για τη διερεύνηση περιπτώσεων παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην εργασία, ενώ το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) έχει την ευθύνη επιβολής κυρώσεων. (Αρμοδιότητες και υποβολή αναφοράς – Ο Συνήγορος του Πολίτη για τις ευάλωτες ομάδες)
- Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας ΣΕΠΕ, όταν παραλαμβάνει καταγγελίες για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, υποχρεούται να διερευνήσει την υπόθεση και να ενημερώσει άμεσα τον Συνήγορο του Πολίτη. (Αρ. 20 παρ. 5 Ν.4443/2016).



ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΟΛΥΣΗ

- Η αναπηρία δεν αποτελεί λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (αρ.11 Ν.2643/1998).
- Η καταγγελία της σύμβασης λόγω αναπηρίας οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου και είναι παράνομη (αρ. 66 Ν.4808/2021 παρ. 1 περ. γστ.)
- Βάρος της απόδειξης: Αν ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση είναι αποτέλεσμα διάκρισης λόγω αναπηρίας, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο (Αρ. 66 παρ2 Ν.4808/2021)



ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΤΟΜΟΥ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

- Αυτοδίκαιη λύση, μόλις συμπληρώσουν το όριο ηλικίας, που ορίζεται από τον εσωτερικό κανονισμό ή τον εσωτερικό κανονισμό ή τον οργανισμό της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, που έχει ισχύ νόμου, εφόσον συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση, λόγω γήρατος ή αναπηρίας. Όσοι δεν έχουν τις προϋποθέσεις αυτές διατηρούνται στην επιχείρηση έως ότου τις αποκτήσουν και πάντως όχι πέρα από το εξηκοστό έβδομο (67ο) έτος της ηλικίας τους.
- Με καταγγελία της σχέσης εργασίας χωρίς αποζημίωση, εφόσον ο προστατευόμενος έχει στερηθεί τα πολιτικά του δικαιώματα σύμφωνα με τα άρθρα 59, 60, 61 και 62 του Ποινικού Κώδικα.
- Με καταγγελία, ύστερα από απόφαση της οριζόμενης στο αρ. 9 του Ν.2643/1998 Επιτροπής για τους εξής λόγους:
 - // 1 Για παραβάσεις που προβλέπονται από τον αναγνωρισμένο οργανισμό ή κανονισμό της υπηρεσίας ή επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, για τις οποίες ορίζεται ως ποινή η απόλυση.
 - // 2 Για αποδεδειγμένη ανεπάρκεια ή για ακαταλληλότητα στην εκτέλεση της εργασίας, που δεν οφείλεται πάντως στα τραύματα ή στην αναπηρία ή για ανάρμοστη συμπεριφορά ή για αντικοινωνική γενικώς διαγωγή.
 - // 3 Με καταγγελία της σχέσης εργασίας αν έχει εκδοθεί, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 2 του Ν.2643/1998, απόφαση του αρμόδιου περιφερειακού διευθυντή του Ο.Α.Ε.Δ..
 - // 4 Με καταγγελία της σχέσης εργασίας μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη γήρατος, σύμφωνα με τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις.



//06. ΠΗΓΕΣ & ΧΡΗΣΙΜΟ ΥΛΙΚΟ

- Ευστάθιος Γραμμένος, Δικηγόρος – Εργατολόγος
- Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Εργασίας Εργαλεία για τη Διαφορετικότητα
- Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, ICF International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)
- Παρατηρητήριο θεμάτων αναπηρίας, Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΑμΕΑ)
- Ε. Ντάκου, Α. Κατσάρα, Κ. Ευάγγελος & Σ. Ταμπούρη (2011), Διερεύνηση της στάσης των επιχειρήσεων απέναντι στην απασχόληση ΑμΕΑ και ατόμων από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, Γραφείο Διασύνδεσης Παν/μιου Πειραιώς
- European Disability Forum
- G. Magoulis, A. Trichopoulou(2012), Employment Status for People with Disabilities in Greece, South-Eastern Europe Journal of Economics 1, 25-40
- European Disability Forum (EDF)
- ILO Regional Office for Asia and the Pacific (2008), Getting Hired: A Guide for Job-seekers with Disabilities, Cornell University
- Ethelon – CareerFair4.all 2017 Companies Toolkit



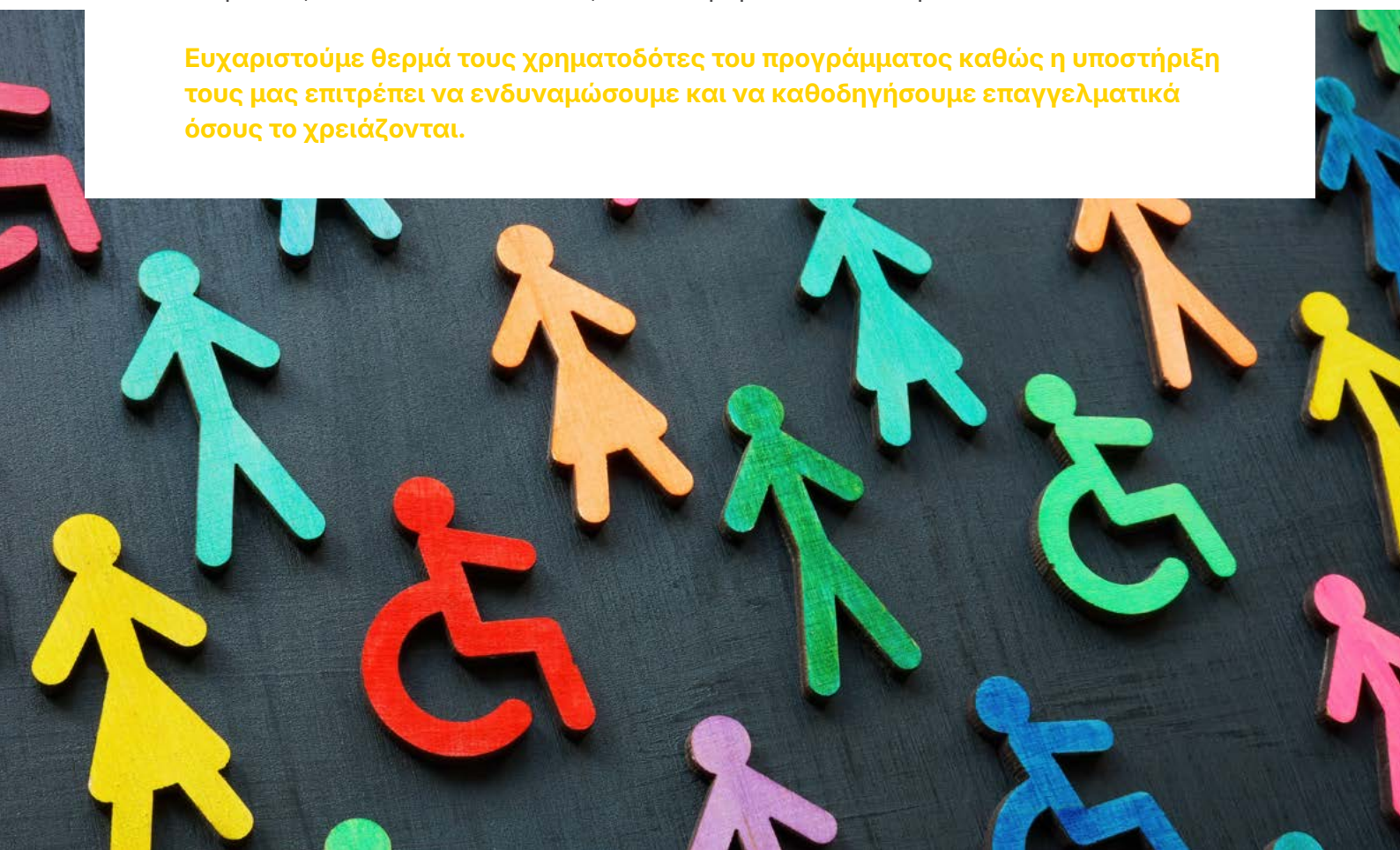
//07. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Το παρόν αρχείο δημιουργήθηκε από την ομάδα του Job-Pairs και διανέμεται δωρεάν. Στόχος είναι να λειτουργήσει συμβουλευτικά για όποιον αναζητά εργασία και κάθε άτομο να επιλέξει ποιες οδηγίες και σε τι βαθμό θα τις ακολουθήσει.

Κινητήριος δύναμη της δράσης «Ευκαιρίες Καριέρας για Όλους» είναι το όραμα για την ουσιαστική αλλαγή της εργασιακής κουλτούρας. Η πρακτική εμπειρία μας δείχνει πως στις περισσότερες περιπτώσεις τα άτομα με αναπηρία διαθέτουν υψηλού επιπέδου δεξιότητες, έχουν μάθει να ανταπεξέρχονται στις δυσκολίες της ζωής, να προσπαθούν για το καλύτερο δυνατό και να μη θεωρούν τίποτα αυτονόητο και δεδομένο. Σε πολλές περιπτώσεις είναι οι ιδανικοί υποψήφιοι, αλλά δεν έχουν πάντα τις κατάλληλες ευκαιρίες ώστε να διεκδικήσουν τη θέση που επιθυμούν. Είναι τιμή μας να βάλουμε κι εμείς μια μικρή συμβολή προς αυτή την κατεύθυνση.

Η δράση υλοποιείται με την υποστήριξη του Κοινωφελούς Ιδρύματος Ιωάννη Σ. Λάτση στο πλαίσιο του προγράμματος «Σημεία Στήριξης», που συγχρηματοδοτείται από το Κοινωφελές Ίδρυμα Ιωάννη Σ. Λάτση, το Ίδρυμα Καπετάν Βασίλη & Κάρμεν Κωνσταντακόπουλου, το Ίδρυμα Α. Γ. Λεβέντη, το Κοινωφελές Ίδρυμα Αθανάσιος Κ. Λασκαρίδης, το Costas M. Lemos Foundation, το Κοινωφελές Ίδρυμα Κοινωνικού και Πολιτιστικού Έργου ΚΙΚΠΕ, το The Hellenic Initiative Canada, το Ίδρυμα Αθηνάς Ι. Μαρτίνου, το Helidoni Foundation, και το Ίδρυμα Μποδοσάκη.

Ευχαριστούμε θερμά τους χρηματοδότες του προγράμματος καθώς η υποστήριξη τους μας επιτρέπει να ενδυναμώσουμε και να καθοδηγήσουμε επαγγελματικά όσους το χρειάζονται.





Δημιουργώντας Ευκαιρίες



info@job-pairs.gr



[@JobPairs](https://www.facebook.com/JobPairs)



[@jobpairs](https://www.linkedin.com/company/jobpairs)

