Πληροφορίες: Χριστίνα Σαμαρά

ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΑ ΕΠΕΙΓΟΝ

**Αθήνα:** 07.06.2021

**Αρ. Πρωτ.:** 749

ΠΡΟΣ: Πρόεδρο και Μέλη Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής

**ΚΟΙΝ: «Πίνακας Αποδεκτών»**

ΘΕΜΑ: «Η Ε.Σ.Α.μεΑ. καταθέτει τις προτάσεις - παρατηρήσεις της στο σχέδιο νόμου «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τo Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής**»**

**Κύριε Πρόεδρε,**

**Κυρίες και Κύριοι Μέλη,**

Η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.) όπως γνωρίζετε, αποτελεί τον τριτοβάθμιο κοινωνικό και συνδικαλιστικό φορέα των ατόμων με αναπηρία και των οικογενειών τους στη χώρα, επίσημα αναγνωρισμένο Κοινωνικό Εταίρο της ελληνικής Πολιτείας σε ζητήματα αναπηρίας.

Με το παρόν έγγραφό μας και με αφορμή το σχέδιο νόμου «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τo Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής» που έχει κατατεθεί στη Βουλή για συζήτηση και ψήφιση, σας καταθέτουμε τις προτάσεις μας και ζητάμε να κληθεί εκπρόσωπος της Ε.Σ.Α.μεΑ κατά τη συζήτησή του στην Επιτροπή, προκειμένου να σας αναπτύξουμε πιο διεξοδικά τις θέσεις της Συνομοσπονδίας.

Συνολικά, επί του προτεινόμενου σχεδίου νόμου, το γενικό οριζόντιο σχόλιο που έχουμε να κάνουμε σε σχέση με την Κύρωση της Σύμβασης 190 της Δ.Ο.Ε., την Κύρωση της Σύμβασης 187 της Δ.Ο.Ε. και την Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ε.Κ. και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019, είναι πως αποτελούν μία σημαντική εξέλιξη για το νομικό μας πολιτισμό για την εξάλειψη της βίας και τις παρενοχλήσεις 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.

**Λαμβάνοντας λοιπόν υπόψη:**

* **την παρ. 6 του Άρθρου 21 του Συντάγματος της χώρας**, σύμφωνα με την οποία *«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»*, συνταγματικές επιταγές και απαιτήσεις της εθνικής μας νομοθεσίας, όπως :
* **τον ν.4488/2017**, ο οποίος αναφέρει στο άρθρο 68 «Νομοπαραγωγική διαδικασία, ανάλυση συνεπειών ρυθμίσεων και παραγωγή επίσημων στατιστικών για τα ΑμεΑ» τα εξής: *«1. Κατά το στάδιο της νομοπαραγωγικής διαδικασίας τα αρμόδια όργανα συνεκτιμούν τα δικαιώματα των ΑμεΑ, όπως αυτά περιγράφονται στη Σύμβαση και κατά τη διάρκεια της κατάρτισης σχεδίων νόμου, συνεργάζονται με το Συντονιστικό Μηχανισμό του άρθρου 69 και με το Κεντρικό Σημείο Αναφοράς του άρθρου 70 και τελούν σε διαβούλευση με αναγνωρισμένες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις του αναπηρικού κινήματος, με άτομα και με ομάδες ατόμων που έχουν εύλογο ενδιαφέρον για τα δικαιώματα των ΑμεΑ [...]»*
* **τον ν.4074/2012** (ΦΕΚ 88 Α΄/11.04.2012), με τον οποίο η χώρα μας κύρωσε τη Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία μαζί με το προαιρετικό πρωτόκολλο που τη συνοδεύει, γεγονός που συνεπάγεται την εφαρμογή της σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο,

**επί των διατάξεων, κατ’ άρθρο, του εν θέματι σχεδίου νόμου, οφείλουμε να σχολιάσουμε, να επισημάνουμε και να προτείνουμε τα εξής:**

**Β. Μέρος ΙΙ - Υιοθέτηση μέτρων και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην Εργασία**

**Άρθρο 8 Ενίσχυση αρμοδιοτήτων ιατρού εργασίας - Τροποποίηση των άρθρων 17 και 18 του ν. 3850/2010**

**Να τροποποιηθεί/συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*«Στην παρ. 2 του άρθρου 17 του ν. 3850/2010 (Α’ 84), οι περ. γ) και ε΄ τροποποιούνται και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:*

*«2. Ειδικότερα, ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα:*

*α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,*

*[…],*

*δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών,*

*ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας* ***και αναπηρίας****, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας ή παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή εύλογων προσαρμογών της θέσης εργασίας. […]»*

**Αιτιολόγηση**: Προτείνει να προστεθεί και η αναπηρία δεδομένου ότι η αναφορά στην υγεία παραπέμπει μόνο στα ζητήματα ασθένειας.

**Άρθρο 20 Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων – Τροποποίηση του άρθρου 9 του ν. 4604/2019**

**Η παράγραφος 2 να συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*«2. Στην παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4604/2019 τροποποιείται η περ. α) ως προς τη συγκρότηση του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας των Φύλων (Ε.Σ.Ι.Φ.) και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:*

*«[…] 2. Το ΕΣΙΦ έχει δεκατρία (13) μέλη, συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αποτελείται από τα εξής μέλη:*

*α) τον αρμόδιο για τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων Υπουργό, ως πρόεδρο με τον αναπληρωτή του,*

*[….],*

θ) δύο (2) εκπροσώπους γυναικείων ή φεμινιστικών οργανώσεων με εναλλαγή αυτών σε κάθε επόμενη συγκρότηση ώστε να εκπροσωπούνται εκ περιτροπής διαφορετικές γυναικείες ή φεμινιστικές οργανώσεις.

**ι) έναν (1) εκπρόσωπο της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.) […].**

**Αιτιολόγηση**: Προτείνεται η συμμετοχή εκπροσώπου της Ε.Σ.Α.μεΑ. στο ΕΣΙΦ με στόχο την ένταξη της διάστασης της αναπηρίας στα ζητήματα ισότητας των φύλων. Άλλωστε σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 4 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (ν.4074/2012) *«3. Κατά την ανάπτυξη και εφαρμογή της νομοθεσίας και των πολιτικών, για να εφαρμοστεί η παρούσα Σύμβαση και σε άλλες διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν ζητήματα σχετικά με τα άτομα με αναπηρίες, τα Συμβαλλόμενα Κράτη θα συμβουλεύονται συνεχώς και θα εμπλέκουν ενεργά τα άτομα με αναπηρίες […] μέσω των αντιπροσωπευτικών οργανώσεών τους».* Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τις Τελικές Παρατηρήσεις και Συστάσεις της Επιτροπής των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, οι οποίες δημοσιεύτηκαν στις 29.10.2019, η Επιτροπή συστήνει στη χώρα μας *«να ενσωματώσει τη διάσταση της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα για την ισότητα των φύλων, σε όλους τους τομείς της ζωής»* καθώς και *«να λάβει αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση της πολλαπλής και διατομεακής διάκρισης και της έμφυλης βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών με αναπηρία, συμπεριλαμβανόμενων των Ρομά γυναικών και κοριτσιών με αναπηρία»* (παρ. 10 β και γ) .

**Άρθρο 21 Σήμα Ισότητας – Τροποποίηση του άρθρου 21 του ν. 4604/2019**

**Να τροποποιηθεί/συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*«Στο άρθρο 21 του ν. 4604/2019 (Α΄ 50) τροποποιούνται ο τίτλος και η παρ. 1 ως προς την προσθήκη της καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, αντικαθίσταται η παρ. 2, τροποποιείται η παρ. 3 ως προς τη μετονομασία της Γ.Γ.Ι.Φ. σε Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ., καθώς και ως προς την προσθήκη της πρόληψης και βίας στην εργασία και το άρθρο 21 διαμορφώνεται ως εξής:*

*«Άρθρο 21 Επιβράβευση των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία*

*1. Το αρμόδιο όργανο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και πολιτικών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης με τη χορήγηση «Σήματος Ισότητας».*

*2. Για την απονομή του σήματος λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων κριτηρίων, η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές θέσεις ή σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες που συγκροτούνται στην επιχείρηση, η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την προστασία της μητρότητας και των γονικών αδειών, η τήρηση της νομοθεσίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης,* ***η τήρηση της νομοθεσίας για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση****, η εφαρμογή σχεδίων ισότητας ή άλλων καινοτόμων μέτρων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, η κατάρτιση και εφαρμογή πολιτικών για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και για την αποτελεσματική διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, την υποστήριξη της απασχόλησης, την εφαρμογή υιοθέτηση εύλογων προσαρμογών εργασιακών ρυθμίσεων και τη χορήγηση άδειας σε εργαζόμενους/ες θύματα ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και η διαφήμιση για την προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών της οικείας επιχείρησης κατά τρόπο που αποθαρρύνει τον σεξισμό και τις έμφυλες διακρίσεις. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ύστερα από εισήγηση της Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ., καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις και η διάρκεια ισχύος του Σήματος. [….]»*

**Αιτιολόγηση**: Προτείνεται να συμπεριληφθεί αναφορά στη νομοθεσία για την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση (βλ. ν.4443/2016- Μέρος Α’).

**ΜΕΡΟΣ ΙII: Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου και Ρυθμίσεις για τις Άδειες που σχετίζονται με την προστασία της οικογένειας**

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158 Άρθρο 24 Σκοπός (άρθρο 1 της Οδηγίας (EE) 2019/1158)**

**Άρθρο 26 Ορισμοί (άρθρο 3 της Οδηγίας (EE) 2019/1158)**

**Να τροποποιηθεί/συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*«Για τους σκοπούς του παρόντος Μέρους, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:*

*α) «Άδεια πατρότητας»: άδεια από την εργασία για τον πατέρα, η οποία λαμβάνεται, με την ευκαιρία της γέννησης, για την επιμέλεια του τέκνου.*

*β) «Άδεια φροντιστή»: άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους, ώστε να παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για ~~σοβαρό ιατρικό λόγο~~* ***λόγους υγείας ή αναπηρίας****», όπως ορίζεται στο άρθρο 29.*

*γ) «Γονική άδεια»: άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους γονείς λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού* ***και τους δικαστικούς συμπαραστάτες των ατόμων με αναπηρία*** *ώστε να είναι δυνατή η επιμέλεια του τέκνου* ***και του ατόμου με αναπηρία που τελεί σε καθεστώς δικαστικής συμπαράστασης.***

*δ) «Συγγενής»: ο/η σύζυγος, ο/η σύντροφος με σύμφωνο συμβίωσης, τα τέκνα φυσικά ή θετά, οι γονείς, τα αδέλφια και οι συγγενείς εξ αγχιστείας στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό.*

*ε) «Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας»: η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας.*

*στ) «Φροντιστής»: εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για ~~σοβαρό ιατρικό λόγο~~* ***λόγους υγείας ή αναπηρίας».***

**Αιτιολόγηση:** Προτείνεται να προστεθεί και η αναπηρία, δεδομένου ότι η αναφορά στους ιατρικούς λόγους παραπέμπει μόνο στα ζητήματα ασθένειας.

**Άρθρο 28 Γονική άδεια (άρθρα 5 και 8 της Οδηγίας (EE) 2019/1158)Το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 3 να τροποποιηθεί/συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*«Γονείς μόνοι, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα****, καθώς και γονείς παιδιών με αναπηρία*** *δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν»*

 **Άρθρο 29 Άδεια φροντιστή** **(άρθρο 6 της Οδηγίας (EE) 2019/1158)**

**Να τροποποιηθεί/συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*«1. Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούται άδεια φροντιστή, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 26, για τη φροντίδα προσώπου, διάρκειας ~~έως πέντε (5)~~* ***δώδεκα (12)*** *εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση.* ***Η έννοια του φροντιστή είναι ταυτόσημη με την έννοια της συμπαράστασης εταίρου προσώπου όπως αυτή προβλέπεται στις γνωματεύσεις των ΚΕΠΑ.***

***2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, δύναται να καθορίζονται οι σοβαροί ιατρικοί λόγοι, από τους οποίους προκύπτει η ανάγκη για σημαντική φροντίδα ή υποστήριξη του συγγενούς, το είδος της ιατρικής γνωμάτευσης, προβλέπεται η δυνατότητα αύξησης των εργάσιμων ημερών της άδειας φροντιστή, ανάλογα με την κατάσταση της υγείας, τις ανάγκες και τη βαρύτητα της αναπηρίας του προσώπου που φροντίζει, και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια».***

**Αιτιολόγηση**: Προτείνεται η ανωτέρω διευκρίνηση, δεδομένου ότι το συγκεκριμένο άτομο ουσιαστικά εκτελεί χρέη φροντιστή.

**Άρθρο 30 Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας (άρθρο 7 της Οδηγίας (EE) 2019/1158)**

**Να τροποποιηθεί/συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*«Έως δύο (2) φορές ετησίως και έως μία (1) εργάσιμη ημέρα κάθε φορά, ο εργαζόμενος γονέας ή φροντιστής δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του, με αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας* ***ή λόγους αναπηρίας*** *ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Η ασθένεια ή το ατύχημα του παιδιού ή του προσώπου που ορίζεται στο άρθρο 26 βεβαιώνεται* *με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή θεράποντος ιατρού».*

**Αιτιολόγηση**: Προτείνεται να προστεθεί και η αναπηρία, δεδομένου ότι η αναφορά στους ιατρικούς λόγους παραπέμπει μόνο στα ζητήματα ασθένειας.

**Άρθρο 31 Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (άρθρο 9 της Οδηγίας (EE) 2019/1158)**

**Η παράγραφος 1 να τροποποιηθεί/συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*«1. Κάθε εργαζόμενος γονέας παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστής δικαιούται να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση.* ***Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων,* *μπορεί να υπάρξει αύξηση του ορίου ηλικίας των παιδιών πέραν των δώδεκα (12) ετών, σε περίπτωση παιδιού με αναπηρία, ανηλίκων ή ενηλίκων»***

**Αιτιολόγηση**: Προτείνεται η πρόβλεψη για αύξηση του ορίου ηλικίας, διότι σε αρκετές περιπτώσεις το παιδί με αναπηρία δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί και μετά την ηλικία των 12 ετών και υπάρχει ανάγκη αυξημένης φροντίδας».

**Άρθρο 32 Αρμόδιος φορέας ισότητας για τα περί διακρίσεων ζητήματα (Άρθρο 15 της Οδηγίας (EE) 2019/1158 )**

**Στο άρθρο αυτό πρέπει να εφαρμοστεί και το άρθρο 72 του ν. 4488/2017 Πλαίσιο για την προαγωγή εφαρμογής της Σύμβασης, το οποίο αναφέρει:**

*« 1. Για την προώθηση της εφαρμογής της Σύμβασης, κατά τα διαλαμβανόμενα στην παράγραφο 2 του άρθρου 33 αυτής, ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη ως η συνταγματικά κατοχυρωμένη Ανεξάρτητη Αρχή που αποτελεί το Πλαίσιο για την Προαγωγή της εφαρμογής της Σύμβασης (εφεξής Πλαίσιο Προαγωγής). Για την εκπλήρωση της αποστολής του το Πλαίσιο Προαγωγής τελεί σε συνεργασία με την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.με Α.), η οποία αποτελεί τριτοβάθμια οργάνωση των Ατόμων με Αναπηρίες και ανεξάρτητο μηχανισμό της κοινωνίας των πολιτών»*

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ B΄ Άδειες σχετικές με την προστασία της οικογένειας**

**Άρθρο 33 Πεδίο εφαρμογής**

**Να τροποποιηθεί/συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*«Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους,* ***δικαστικούς συμπαραστάτες ατόμων με αναπηρίες, εφόσον αυτά δεν διαβιούν σε δομές κλειστής περίθαλψης****, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι οποίοι απασχολούνται, με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης: α) στον ιδιωτικό τομέα, β) σε υπηρεσίες του Δημοσίου, κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτούς η εργατική νομοθεσία, γ) σε υπηρεσίες του Δημοσίου με σύμβαση έμμισθης εντολής και δ) με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α΄ 41)».*

**Άρθρο 34 Επέκταση της άδειας μητρότητας στην υιοθεσία – Αντικατάσταση της παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017**

Να τροποποιηθεί/συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):

*Η παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017 (Α 137) αντικαθίσταται ως εξής:*

*«2. Η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, δικαιούνται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας που ορίζεται στο άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 1993 και το άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2000, που κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν.2874/2000 (Α’ 286), καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής τους.* ***Σε περίπτωση που η μητέρα έχει αναπηρία, δικαιούται δώδεκα (12) εβδομάδες πριν τον τοκετό και δεκατέσσερις (14) εβδομάδες μετά τον τοκετό.****»*

**Αιτιολόγηση**: Προτείνεται να αυξηθούν οι ημέρες άδειας μητρότητας σε εργαζόμενες που έχουν αναπηρία, λαμβάνοντας υπόψη ότι υπάρχουν αυξημένες ανάγκες λόγω αναπηρίας.

 **Άρθρο 36 Επέκταση ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας στην υιοθεσία - Τροποποίηση του άρθρου 142 του ν. 3655/2008**

*Στο άρθρο 142 του ν. 3655/2008 (Α 58) το ένατο εδάφιο αντικαθίσταται ως εξής:*

*«Την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, σύμφωνα με το παρόν, δικαιούνται και η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών.* ***Σε περίπτωση που η μητέρα έχει αναπηρία, δικαιούται εννέα (9) μήνες».***

**Αιτιολόγηση**: Προτείνεται να αυξηθούν οι ημέρες άδειας σε εργαζόμενες μητέρες που έχουν αναπηρία, λαμβάνοντας υπόψη ότι υπάρχουν αυξημένες ανάγκες λόγω αναπηρίας.

**Άρθρο 37 Άδεια φροντίδας τέκνου**

**Η παράγραφος 1 να τροποποιηθεί/συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*«1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 36 ή της γονικής άδειας του άρθρου 28, ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία, είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του.* ***Σε περίπτωση εργαζόμενου με αναπηρία, ή εργαζόμενου γονέα με παιδί με αναπηρία, οι ρυθμίσεις άδειας που αναφέρονται, προσαυξάνονται κατά 50%.***

*Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως:*

*α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες.*

*β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού,*

 *γ) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.*

*δ) Με όποιον άλλο τρόπο συμφωνούν τα μέρη».*

**Αιτιολόγηση**: Προτείνεται να αυξηθούν οι ημέρες άδειας σε εργαζόμενους γονείς που έχουν αναπηρία, λαμβάνοντας υπόψη ότι υπάρχουν αυξημένες ανάγκες λόγω αναπηρίας.

**Άρθρο 41 Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία**

**Να αναδιατυπωθεί το άρθρο, ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*«Οι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με ~~πνευματική~~,* ***νοητική*** *ψυχική ή σωματική* ***ή αισθητηριακή*** *αναπηρία, η οποία πιστοποιείται* ***με απόφαση από τις Επιτροπές των ΚΕΠΑ ή*** *με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα, ~~με ανάλογη~~* ***χωρίς περικοπή*** *των αποδοχών τους».*

**Αιτιολόγηση**: Προτείνεται η εφαρμογή της ρύθμισης χωρίς περικοπή των αποδοχών τους, όπως ισχύει και στο δημόσιο τομέα, για λόγους ισότητας και ισονομίας.

**Άρθρο 42 Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους**

**Η παράγραφος 1 να τροποποιηθεί/συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33,* *έχουν ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, κατόπιν αιτήσεώς τους, άδεια άνευ αποδοχών, που δεν υπερβαίνει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων ~~παιδιών~~* ***τέκνων*** *ή άλλων μελών της οικογένειας, όπως αυτά προσδιορίζονται στην παρ. 2. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο.*

*2. Στην έννοια των όρων «εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας» που έχουν ανάγκη για φροντίδα ή υποστήριξη περιλαμβάνονται:*

*α) Τα παιδιά έως δεκαέξι (16) ετών, φυσικά, υιοθετημένα* ***ή βρίσκονται σε αναδοχή****, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.*

*β) Τα παιδιά άνω των δεκαέξι (16) ετών που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδική φροντίδα, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας, ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.*

*γ) Ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.*

*δ) Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που, για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους. ~~και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομισθίου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια το μήνα.~~*

**Αιτιολόγηση**: Προτείνεται η εφαρμογή της ρύθμισης χωρίς εισοδηματικά κριτήρια.

**Άρθρο 43 Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών**

**Να τροποποιηθεί/συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*1. Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας ~~δέκα (10)~~* ***εικοσιδύο (22)*** *εργασίμων ημερών κατ’ έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, με βαριά νοητική ~~στέρηση~~ αναπηρία ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό,* ***ή βαριά κινητική αναπηρία ή αισθητηριακή αναπηρία****.*

*2. Η άδεια της παρ. 1 αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.*

**Αιτιολόγηση**: Προτείνεται η εφαρμογή της ρύθμισης όπως ισχύει και στο δημόσιο τομέα, για λόγους ισότητας και ισονομίας.

 **Άρθρο 45 Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες**

**Να τροποποιηθεί/συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*«Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.* ***Το τελευταίο εδάφιο ισχύει και για γονέα που είναι άτομο με αναπηρία ή για γονέα που έχει παιδί με αναπηρία****»*

**Αιτιολόγηση**: Προτείνεται να αυξηθούν οι ημέρες άδειας σε εργαζόμενους γονείς που έχουν αναπηρία, λαμβάνοντας υπόψη ότι υπάρχουν αυξημένες ανάγκες λόγω αναπηρίας.

 **Άρθρο 51 Ενημέρωση εργαζομένων (άρθρο 17 της Οδηγίας (EE) 2019/1158 )**

**Να τροποποιηθεί/συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*«Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων υποχρεούται να διατηρεί αναρτημένο στην ιστοσελίδα του* ***προσβάσιμο*** *πληροφοριακό υλικό σχετικό με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν Μέρος. Οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν με κάθε πρόσφορο μέσο, στο προσωπικό τους κάθε πληροφορία σχετική με τις ανωτέρω άδειες και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας των γονέων»*

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β : Ρυθμίσεις για σύγχρονες μορφές εργασίας**

**Άρθρο 67** **Τηλεργασία - Αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν. 3846/2010**

Πρέπει να εξασφαλιστεί ότι ο εξοπλισμός που παρέχεται στον υπάλληλο με αναπηρία από την υπηρεσία του, πληροί προδιαγραφές προσβασιμότητας, ώστε να ανταποκρίνεται στις δικές του εξατομικευμένες ανάγκες.

**Αιτιολόγηση:** Σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν.4443/2016: *«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 αυτήν και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη […] »*

**ΜΕΡΟΣ V: ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»**

**Άρθρο 102: Σύσταση**

Ο ρόλος του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.), το οποίο συστάθηκε με το άρθρο 21 του ν. 3996/2011, με αρμοδιότητα τη γνωμοδότηση σε θέματα λειτουργίας και δράσης του Σ.ΕΠ.Ε., είναι πολύ σημαντικός. Συνεπώς, ζητάμε τη διατήρηση του Σ.Κ.Ε.Ε. και συνακόλουθα τη διατήρηση της πρόβλεψης για συμμετοχή εκπροσώπου της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία σε αυτό.

**Άρθρο 122: Επιτάχυνση επίλυσης διαφορών στην Επιθεώρηση Εργασίας - Τροποποίηση άρθρου 3 Β ν. 3996/2011**

**Η παράγραφος 6 να τροποποιηθεί/συμπληρωθεί ως ακολούθως (βλ. με έντονη γραμματοσειρά):**

*Οι υποπαρ. 3, 4, 6 και 7 της παρ. Β του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α’ 170) τροποποιούνται, προστίθεται υποπαρ. 8 και η παρ. Β διαμορφώνεται ως εξής:*

*«Β. Επίλυση Εργατικών Διαφορών*

*1. Εργατικές Διαφορές*[…]

*6. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς τα μέρη υποχρεούνται να παραστούν αυτοπροσώπως είτε με νόμιμο εκπρόσωπο είτε με άλλο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο. Μετά το πέρας της συζήτησης συντάσσεται πρακτικό που υπογράφεται από τα παριστάμενα μέρη και τον Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, ο οποίος υποχρεούται στη διατύπωση άποψης επί της διαφοράς. Σε περίπτωση που ζητηθεί το πρακτικό χορηγείται και σε γραφή Braille ή άλλες προσβάσιμες* ***μορφές σε*** *~~από~~ άτομα με αναπηρία ~~μορφές~~»*

**Προτάσεις ΕΣΑμεΑ για συμπερίληψη στο εν θέματι σχέδιο νόμου διατάξεων σχετικών με:**

1. Συμμετοχή της Ε.Σ.Α.μεΑ., η οποία είναι η αντιπροσωπευτικότερη οργάνωση των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις, στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΑΕΔ, όπως έχει ήδη συμφωνηθεί με τον προηγούμενο Υπουργό Εργασίας, δεδομένου ότι ο εν λόγω Οργανισμός αποτελεί σημαντικό φορέα στην προώθηση μέτρων και πολιτικών για την απασχόληση των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού, μεταξύ των οποίων η πληθυσμιακή ομάδα των ατόμων με αναπηρία κατέχει σημαντική θέση. Το αίτημά μας αυτό συνάδει με τις Τελικές Παρατηρήσεις και Συστάσεις της (Concluding Observations) της Επιτροπής των Ηνωμένων Εθνών για το άρθρο 27 «Εργασία και Απασχόληση» της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, μέσω των οποίων προτείνεται η συμπερίληψη της διάστασης της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, μέτρα και προγράμματα απασχόλησης, καθώς και στον πολιτικό σχεδιασμό του Ο.Α.Ε.Δ.
2. Συμπερίληψη της Ε.Σ.Α.μεΑ., η οποία έχει ιδρύσει από τον Ιούλιο του 2020, το Ινστιτούτο «ΙΝ-Ε.Σ.Α.μεΑ.», στη ρύθμιση για την απόδοση πόρου που δίνεται από τον κλάδο ΛΑΕΚ του ΕΛΕΚΠ στα Ινστιτούτα και τα Εκπαιδευτικά Κέντρα, τα οποία έχουν ιδρυθεί ή θα ιδρυθούν με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, όπως της Γ.Σ.Ε.Ε., του Σ.Ε.Β., της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. και άλλων. Το ΙΝ-Ε.Σ.Α.μεΑ., που διαθέτει αυτοτελή νομική υπόσταση, συνιστά τον επίσημο μελετητικό και ερευνητικό φορέα του αναπηρικού κινήματος της χώρας, με αποστολή την προάσπιση και προώθηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, χρόνιες παθήσεις και των οικογενειών τους.
3. Κατάργηση του χαρακτηρισμού «ανίκανος προς κάθε βιοποριστική εργασία» που αναφέρεται στα πιστοποιητικά αναπηρίας των ΚΕΠΑ, ο οποίος εκτός του ότι εμπεριέχει καταφανή ρατσιστικά χαρακτηριστικά, λειτουργεί και ως ανυπέρβλητο εμπόδιο για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις, καθώς τα άτομα με αναπηρία που στο πιστοποιητικό αναπηρίας τους περιλαμβάνεται αυτός ο χαρακτηρισμός δεν μπορούν να ενταχθούν στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ και ως εκ τούτου να συμμετέχουν στα προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης ή να κάνουν χρήση άλλων ευεργετικών διατάξεων.
4. Κατάργηση του άδικου αποκλεισμού των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των ατόμων με αναπηρία και των ατόμων με χρόνιες παθήσεις ως δικαιούχων φορέων από τα προγράμματα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις του ΟΑΕΔ, καθώς θεωρούνται φορείς που δεν ασκούν τακτική οικονομική δραστηριότητα
5. Παράταση της θητείας των οργάνων διοίκησης και ελέγχου της Ε.Σ.Α.μεΑ. και των οργανώσεων μελών της, μέχρι την 31η/10/2021, ώστε να υπάρχει επαρκής χρόνος για να υποχωρήσει η ένταση της πανδημίας και η ΕΣΑμεΑ να πραγματοποιήσει το 10ο Εκλογοαπολογιστικό της Συνέδριο με όρους πλήρους ασφάλειας λόγω της πανδημίας του COVID -19.

Συγκεκριμένα, προτείνουμε την εξής διάταξη:

***“Άρθρο….., Παράταση της θητείας του Γενικού Συμβουλίου, της Εκτελεστικής Γραμματείας και της Ελεγκτικής Επιτροπής της Ε.Σ.Α.μεΑ. (Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία).***

***«Η θητεία των μελών του Γενικού Συμβουλίου, της Εκτελεστικής Γραμματείας και της Ελεγκτικής Επιτροπής της Ε.Σ.Α.μεΑ. (Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία), των Διοικητικών Συμβουλίων και των λοιπόν καταστατικών οργάνων των δευτεροβάθμιων και πρωτοβάθμιων οργανώσεων μελών της Ε.Σ.Α.μεΑ., η οποία έχει παραταθεί με το άρθρο 73 του ν.4756/20 (ΦΕΚ 235Α), παρατείνεται εκ νέου έως τις 31/12/2021.»***

1. Επέκταση του άρθρου 23 του ν. 4488/2017 (ΦΕΚ Α΄137) -σύμφωνα με το οποίο δεν διακόπτεται το επίδομα ή η σύνταξη σε δικαιούχους με ψυχική πάθηση ή νοητική αναπηρία που αναλαμβάνουν εργασία- σε όλα τα άτομα με αναπηρία με ποσοστό 50% και άνω που αναλαμβάνουν εργασία.

Ελπίζοντας ότι θα ανταποκριθείτε θετικά στα δίκαια αιτήματά μας.

Σας ευχαριστούμε θερμά εκ των προτέρων.

**Με εκτίμηση**

**Ο Πρόεδρος**

****

**Ι. Βαρδακαστάνης**

**Ο Γεν. Γραμματέας**

****

**Ι. Λυμβαίος**

**Πίνακας Αποδεκτών:**

* Γραφείο Πρωθυπουργού της χώρας
* Γραφείο Υπουργού Επικρατείας, κ. Γ. Γεραπετρίτη
* Γραφείο Υφυπουργού παρά τω Πρωθυπουργώ, κ. Άκη Σκέρτσου
* Γραφείο Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κ. Κ. Χατζηδάκη
* Γραφείο Υφυπουργού Πρόνοιας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, κ. Δ. Μιχαηλίδου
* Γραφείο Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κ. Μ. Συρεγγέλα
* Γραφείο Γ.Γ. Κοιν. Αλληλεγγύης και Καταπολέμησης της Φτώχειας, κ. Γ. Σταμάτη
* Γραφείο Γ.Γ. Εργασίας, κ. Α. Στρατινάκη
* Γραφείο Γ.Γ. Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, κ. Γ. Χορμόβα
* Οργανώσεις Μέλη ΕΣΑμεΑ

|  |  |
| --- | --- |
| Λογότυπο προσβάσιμου εγγράφου MS Word (*.docx) | **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. |