

## Ίδρυση της μη κυβερνητικής οργάνωσης για άτομα άνω των 50

**Η** ιδέα για την ίδρυση της Μη Κυβερνητικής Οργάνωσης "50και Ελλάς" προήλθε από την ερευνητική ομάδα Sextant, η οποία ιδρύθηκε το 1991 από μία διεπιστημονική ομάδα ατόμων ειδικευμένων σε θέματα που αφορούν άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Η ομάδα Sextant συνεργάστηκε με την Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας και συμμετείχε σε διεθνή δίκτυα και προγράμματα που αφορούσαν τα άτομα 50+.

Τα προγράμματα και οι έρευνες που διεξήγαγε η Sextant σε συνδυασμό με την διεθνή εμπειρία, αναδεικνύουν την ανάγκη συντονισμού των δράσεων για την προώθηση των θεμάτων που αφορούν τα άτομα 50+. Για τον λόγο αυτό η Sextant μετεξελίχθηκε σε μία

μη κυβερνητική οργάνωση, την "50και Ελλάς", η οποία έχει σαν στόχο της την έρευνα και ανάλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες άνω των 50+. Έχει επίσης σαν προτεραιότητά της, την δημιουργία των προϋποθέσεων για την προώθηση λύσεων που αφορούν την κοινωνική ένταξη, την υγεία και την ευημερία των ατόμων άνω των 50.

Η "50και Ελλάς" αντιπροσωπεύει την Ελλάδα στην Ευρωπαϊκή μη Κυβερνητική Οργάνωση AGE Platform, η οποία αποτελείται από 165 οργανώσεις ηλικιωμένων από τα 25 κράτη- μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είναι επίσης μέλος του Healthy Aging Advocacy Forum που στοχεύει στη προώθηση της υγείας και ευημερίας των ατόμων 50+.



Τα ιδρυτικά μέλη του 50και

Η **Δρ. Τζούντη Τριανταφύλλου**: Σπούδασε ιατρική στο UK και εργάζεται για πολλά χρόνια στην Ελλάδα στον τομέα της πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας και σε ΚΑΠΗ. Είναι ιδρυτικό μέλος του Sextant και έχει μεγάλη εμπειρία σε θέματα υγείας, ηλικιωμένα άτομα και οικογενειακή φροντίδα ηλικιωμένων στην Ελλάδα και στην Ευρώπη.

Η **Ελίζαμπεθ Μεσθεναίου** (Ph.D): Κοινωνιολόγος με σπουδές στο UK. Έχει ασχοληθεί με θέματα υγείας και αγοράς εργασίας των ηλικιωμένων, κοινωνικού αποκλεισμού, οικογενειακής φροντίδας, κ.α.

Ο **Κωνσταντίνος Προύσκας** (Ph.D): Έχει σπουδάσει Ψυχολογία, έχει Μεταπτυχιακό στην Ψυχομετρία και Διδακτορικό στη Γεροντολογία. Ειδικεύεται στην έρευνα που αφορά τους ηλικιωμένους, την οικογενειακή φροντίδα και την οργάνωση μονάδων κλειστής περίθαλψης. Ασχολείται επίσης με την ανάπτυξη και λειτουργία υπηρεσιών ψυχικής υγείας.

Η **Κωνσταντίνα Σαφιλιού** (Ph.D): Είναι Κοινωνιολόγος με σπουδές στην Ελλάδα και στις Η.Π.Α. Διετέλεσε καθηγήτρια σε Πανεπιστήμια των Η.Π.Α., του Καναδά και της Ολλανδίας. Είναι ειδική σε θέματα διακρίσεων, κοινωνικού αποκλεισμού και ασχολείται με την μελέτη των ηλικιακών διακρίσεων στα θέματα ιατρικής περίθαλψης και κοινωνικής αποκατάστασης.

### Οι βασικές επιδιώξεις του "50και Ελλάς"

- Να παρακολουθήσει την εφαρμογή της νέας νομοθεσίας σχετικά με την απασχόληση ατόμων άνω των 50 και να παρεμβαίνει συμβουλευτικά στους αρμόδιους φορείς.
- Να προωθήσει καλύτερη υγεία και ποιότητα ζωής για όλους ανεξάρτητα από την ηλικία τους.
- Να εξασφαλίσει την διερεύνηση των ευκαιριών για εκπαίδευση και επιμόρφωση των ατόμων 50+ στα υπάρχοντα αλλά και σε εξειδικευμένα εκπαιδευτικά ιδρύματα.
- Να πραγματοποιήσει έρευνες και να δημιουργήσει μια σημαντική βάση επιστημονικών δεδομένων ικανή να επηρεάσει την εθνική και κοινοτική πολιτική σχετικά με τα θέματα που απασχολούν τα άτομα 50+.
- Να επισημάνει τα εμπόδια και τις προκαταλήψεις εις βάρος των ατόμων 50+ που δυσχεραίνουν την ισότιμη ένταξή τους σε όλους τους τομείς της ζωής.
- Να καταπολεμήσει τα στερεότυπα που επικρατούν για μειωμένες ικανότητες των ατόμων 50+.
- Να προωθήσει την οργάνωση ατόμων 50+ σε όλη την επικράτεια, έτσι ώστε να μπορούν να διεκδικούν τα δικαιώματά τους για ισότιμη μεταχείριση σε όλους τους ζωτικούς τομείς.
- Να διεκδικήσει ισότιμη μεταχείριση όλων των ανθρώπων στην Ελλάδα ανεξάρτητα από την ηλικία τους.
- Να υλοποιήσει έρευνες και μελέτες και να δημιουργήσει βάσεις δεδομένων για τα θέματα που αφορούν τα άτομα 50+



### Φίλες και φίλοι,

Η παρούσα έκδοση, αποτελεί την αφετηρία μιας αμφίδρομης και υπεύθυνης σχέσης με όλους σας και πιστεύουμε πως θα αποτελέσει το έναυσμα για την ανάδειξη των δυνατοτήτων και των ευκαιριών των ατόμων άνω των 50 στη χώρα μας. Μαζί θα ενημερωθούμε για θέματα όπως διακρίσεις στους χώρους εργασίας, βελτίωση της υγείας και ποιότητας ζωής, διερεύνηση των ευκαιριών για εκπαίδευση και επιμόρφωση, ανάλυση νομικών, οικονομικών και κοινωνικών θεμάτων κ.λ.π. Παράλληλα, η έκδοση θα αποτελέσει ένα βήμα επικοινωνίας και συνεργασίας με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς. Στην πρώτη ενημερωτική μας έκδοση, σας παρουσιάζουμε τους σκοπούς και τα μέλη της ΜΚΟ "50και Ελλάς". Κεντρικό μας θέμα αποτελούν επίσης οι διακρίσεις στην απασχόληση σε άτομα ηλικίας άνω των 50, σε συνδυασμό με τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις -εθνικές και κοινοτικές- για την εξάλειψή τους. Στις επόμενες εκδόσεις μας θα σας παρουσιάσουμε ένα πλούσιο εύρος θεμάτων, καθώς και θέματα της επικαιρότητας.

Με εκτίμηση  
**50και Ελλάς**

Έκδοση:  
**50και Ελλάς**  
Αντήνορος 16-18, Τ.Κ. 11634  
Παγκράτι, Αθήνα

Συντακτική ομάδα:  
Τζούντη Τριανταφύλλου  
Ελιζαμπεθ Μεσθενάιου  
Κωνσταντίνος Προύσας  
Κωνσταντίνα Σαφιλίου

Επιμέλεια κειμένων:  
**50και Ελλάς**

Επιμέλεια ύλης:  
**CMT Προοπτική**

Δημιουργικό:  
**Artius media**

## Ηλικιακές διακρίσεις

**Ο**ι διακρίσεις που γίνονται σε βάρος ατόμων άνω των 50 ετών μπορούν να είναι άμεσες και έμμεσες.



Άμεσες, γιατί οι προκαταλήψεις έχουν θεσμοθετηθεί είτε σαφώς και κατηγορηματικώς στους υπάρχοντες κανονισμούς είτε από συνήθεια. Σ' αυτές τις διακρίσεις, τα άτομα 50+ κρίνονται λιγότερο ευνοϊκά με βάση την ηλικία τους και άσχετα με τις ικανότητες και τα χαρακτηριστικά τους.

Υπάρχουν επίσης οι έμμεσες διακρίσεις όταν μια συνθήκη ή προϋπόθεση, η οποία ισχύει για όλους, έχει δυσμενή επίδραση στα άτομα 50+. Παραδείγματος χάριν, οι μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούν στη συντομότερη νοσοκομειακή παραμονή μπορούν να βλάπτουν άτομα μεγάλης ηλικίας που χρειάζονται μακρύτερη περίοδο ανάρρωσης. Άλλου είδους έμμεσες διακρίσεις γίνονται, παραδείγματος χάριν, σε άτομα άνω των 50, που δεν είναι εξοικειωμένα με τους υπολογιστές και την ψηφιακή επικοινωνία. Σ' αυτή την περίπτωση, οι εργοδότες μπορούν να μεροληπτούν και να τους αποκλείουν από την εργασία επειδή δεν μπορούν να χειριστούν την ψηφιακή επικοινωνία και όχι λόγω της ηλικίας τους.

Ένα άλλο είδος ηλικιακών διακρίσεων είναι οι κρυφές και ύπουλες, που δημιουργούν άγχος και μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, με αποτέλεσμα να έχουν δυσκολίες στις προσωπικές τους σχέσεις και στη παραγωγικότητά τους ή ακόμα και να οδηγηθούν σε αποχώρηση από τη δουλειά τους.

Τέτοιες διακρίσεις περιλαμβάνουν διαφορετικούς τρόπους παρενόχλησης ή και εκφοβισμού, όπως ψευδείς διαδόσεις που αποσκοπούν στη

δυσφήμιση ηλικιωμένων εργαζομένων, χρήση υποτιμητικών ή προσβλητικών παρατηρήσεων, "αστεισμούς" σχετικά με την έλλειψη ικανοτήτων των ηλικιωμένων, απειλές, βία, ακόμα και σωματική κακομεταχείριση.

Τα προβλήματα των διακρίσεων γίνονται πιο πολύπλοκα γιατί πολλά από τα άτομα άνω των 50 έχουν ενστερνιστεί τις στερεοτυπικές αντιλήψεις γι' αυτούς, συνήθισαν να έχουν λίγη εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους, δεν έχουν κουράγιο να αγωνιστούν για τα δικαιώματά τους και ανέχονται τις εις βάρος τους διακρίσεις ως αναπόφευκτες. Επιπλέον, πολλά άτομα άνω των 50 υφίστανται και άλλες διακρίσεις για άλλα χαρακτηριστικά τους, όπως το φύλο τους, την ενδεχόμενη αναπηρία τους, τις θρησκευτικές τους πεποιθήσεις, τον γενετήσιο προσανατολισμό τους ή/και τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή τους. Βέβαια, πολλοί αντιμετωπίζουν σημαντικές διακρίσεις και σε νεότερες ηλικίες λόγω αυτών των χαρακτηριστικών, με την πάροδο όμως της ηλικίας προστίθεται ακόμα ένα στρώμα διακρίσεων που μπορεί να προκαλέσει κοινωνικό αποκλεισμό ακόμα και από κοινότητες στις οποίες ήταν προηγουμένως αποδεκτοί. Η νομοθεσία η οποία ισχύει στην Ελλάδα από τον Ιανουάριο του 2005, αφορά την κατάργηση των ηλικιακών διακρίσεων στην απασχόληση (βλέπε σελίδα 3), ωστόσο δεν καλύπτει στη χώρα μας την κατάργηση των διακρίσεων αυτών στον τομέα της ιατρικής περίθαλψης, στις ασφαλίσεις και σε άλλα αγαθά, όπως έχει γίνει στο Βέλγιο, τη Φιλανδία και την Ιρλανδία.

Οι γυναίκες άνω των 50, οι οποίες, αποτελούν την πλειοψηφία, συχνά συναντούν διπλές διακρίσεις, ως γυναίκες και ως ηλικιωμένες, και κινδυνεύουν από τη φτώχεια πολύ περισσότερο από τους ηλικιωμένους άντρες. Κατά μέσο όρο, στην Ευρώπη το εισόδημά τους μετά τη συνταξιοδότηση είναι μόνο το 57% του εισοδήματος των αντρών και

κατά πάσα πιθανότητα στην Ελλάδα είναι ακόμα χαμηλότερο. Επιπλέον, οι ηλικιωμένες γυναίκες έχουν πολύ μικρότερη πιθανότητα από τους ηλικιωμένους άντρες να έχουν πρόσβαση στην αγορά αυτοκινήτου και πολύ πιο συχνά μένουν μόνες τους.

Επιπρόσθετα, οι ηλικιακές διακρίσεις επιτείνονται από το χαμηλό μορφωτικό ή/και οικονομικό επίπεδο των ατόμων άνω των 50. Πρόκειται για ένα είδος διάκρισης που δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί από τη αντίστοιχη νομοθεσία, παρόλο που αποτελεί πολύ σοβαρό κριτήριο διακρίσεων όχι μόνο στην απασχόληση αλλά και στην πρόσβαση σε υπηρεσίες και αγαθά. Το κοινωνικό γόητρο ατόμων άνω των 50 με υψηλό μορφωτικό ή/και οικονομικό επίπεδο,

τους επιτρέπει να αντιμετωπίσουν πολλές ηλικιακές διακρίσεις που περιθωριοποιούν αυτούς που δεν έχουν τα προσόντα αυτά. Μερικές χώρες, όπως το Βέλγιο και η Πορτογαλία, έλαβαν υπόψη αυτή τη διάκριση όταν συμπεριέλαβαν τη νομοθεσία της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση, ενώ και η Ιρλανδία πρόκειται επίσης να την αντιμετωπίσει νομοθετικά.

Οι ηλικιακές διακρίσεις προέρχονται από στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετικά με τις ικανότητες και τη νοσοτροπία των ατόμων άνω των 50. Μεταξύ άλλων, πολλοί πιστεύουν ότι τα άτομα άνω των 50 είναι πιο συντηρητικά από τους νεότερους, αντιστέκονται στις αλλαγές, αφομοιώνουν με χαμηλότερο ρυθμό το πλήθος των πληροφοριών, εργάζονται λιγότερο

καλά κάτω από πίεση και είναι γενικά λιγότερο παραγωγικά. Αυτές και άλλες στερεοτυπικές αντιλήψεις διαιωνίζονται μέσα από τα μηνύματα που δεχόμαστε από πολύ νωρίς, αρχίζοντας με τα παιδικά παραμύθια, τα κινούμενα σχέδια, τα σχολικά βιβλία και αργότερα με τα μυθιστορήματα, τη τηλεόραση, τα κινηματογραφικά έργα, τις εφημερίδες και τα περιοδικά. Όλα αυτά τα μηνύματα μας επηρεάζουν πιο πολύ όταν δεν έχουν ως στόχο να μας διδάξουν αλλά να μας διασκεδάσουν. Χρειάζεται συστηματική ανάλυση αυτών των μηνυμάτων και μεγάλη προσπάθεια προκειμένου να αντικατασταθούν από άλλα ουδέτερα μηνύματα που δεν θα δημιουργήσουν καινούργια στερεότυπα, ή τουλάχιστον δεν θα συντηρούν τα υπάρχοντα.

### Οι εργαζόμενοι άνω των 50

Ένα δεσπόζων πρόβλημα για τα άτομα άνω των 50 στην Ελλάδα, αλλά και σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση, είναι το ότι είναι πολύ ευάλωτοι στον τομέα της εργασίας. Πολλοί από αυτούς μένουν άνεργοι μετά από βιομηχανική και διοικητική αναδιοργάνωση. Παρ' όλο ότι οι νέοι και οι γυναίκες υποφέρουν από το κύριο βάρος της ανεργίας, ο βαθμός της ανεργίας των ατόμων άνω των 50 έχει επίσης αυξηθεί και πολλοί αναγκάζονται να γίνουν ελεύθεροι επαγγελματίες. Στην Ελλάδα, το 43.8% από αυτούς είναι ελεύθεροι επαγγελματίες επειδή συνάντησαν ένα τείχος όταν προσπάθησαν να εργαστούν στον ιδιωτικό ή το δημόσιο τομέα. Ο ανάλογος μέσος όρος για την Ευρώπη είναι μόλις 16.6%. Η απασχόλησή τους όμως σαν ελεύθερων επαγγελματιών κρύβει σημαντικό βαθμό υποαπασχόλησης και αμφισβητείται σαν λύση λόγω των αλλαγών στο οικονομικό κλίμα της χώρας και τον αυξανόμενο ανταγωνισμό.

Οι εργοδότες στην Ελλάδα δεν αντιμετωπίζουν ακόμα το γεγονός ότι η ηλικία του εργατικού δυναμικού σταδιακά αυξάνεται και ότι πρέπει να επενδύσουν στην επιμόρφωση ώστε

οι εργαζόμενοι άνω των 50 να παραμένουν παραγωγικοί. Τα αριθμητικά δεδομένα δείχνουν ότι μετά τα 45 οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα έχουν πολύ μικρή πιθανότητα να εκπαιδευτούν και να επιμορφωθούν παρόλο που είναι κατά μέσο όρο λιγότερο μορφωμένοι από τους νεότερους συναδέλφους.



Πολλοί εργοδότες ισχυρίζονται ότι άτομα άνω των 50 ετών, επειδή δυσκολεύονται να αποκτήσουν καινούργιες δεξιότητες, χρειάζονται περισσότερο χρόνο για την επιμόρφωσή τους απ' ό,τι τα νεότερα άτομα. Αν όμως χρησιμοποιηθούν κατάλληλες διδακτικές τεχνικές η διαδικασία μάθησης μπορεί να γίνει πιο εύκολη και σύντομη για όλους, συμπεριλαμβανομένων και των ατόμων άνω των 50. Επίσης μερικοί εργοδότες θεωρούν ότι η επιμόρφωση και εκπαίδευση ατόμων πάνω από τα 50 είναι "χαμένα" λεφτά αφού τα άτομα αυτά δεν έχουν ακόμα

πολλά χρόνια για να την αξιοποιήσουν και αφού έτσι και αλλιώς δεν μπορούν να είναι τόσο παραγωγικοί όσο οι νεώτεροι. Οι έρευνες όμως έδειξαν ότι η παραγωγικότητα στην εργασία δεν μειώνεται με τη πάροδο της ηλικίας μέχρι και την ηλικία των 70 (αναφέρουν την ηλικία των 70 γιατί πολύ λίγοι εργάζονται μετά τα 70), κάτι που δεν έχει ακόμη επαρκώς μελετηθεί. Κατ' αυτόν τον τρόπο, αν χάσουν τη δουλειά τους, δεν είναι "ελκυστικοί" για τους εργοδότες παρά τη σημαντική εμπειρία τους.

Τα σημερινά επίπεδα επενδύσεων που διατίθενται για την εκπαίδευση των εργαζομένων δεν μπορούν να αντισταθμίσουν τις ελλείψεις στην εκπαίδευση των ατόμων 50+, τη στιγμή που η δια βίου εκπαίδευση δεν εφαρμόζεται ακόμα αποτελεσματικά.

Ενώ η νέα νομοθεσία (σελ. 5, 6) καθιστά παράνομες τις ηλικιακές διακρίσεις στην απασχόληση και την εργασία, υπάρχουν πολλά "παραθυράκια" για εξαιρέσεις. Για τον λόγο αυτό απαιτείται προσπάθεια για την αντιμετώπιση των αδυναμιών αυτών από τους εργαζομένους 50+, καθώς και από τους εμπλεκόμενους φορείς.

## ► Ευρωπαϊκή Ένωση

**Τ**η τελευταία 5ετία τα άτομα άνω των 50 άρχισαν να απασχολούν την Ευρωπαϊκή Ένωση επειδή ο αυξανόμενος αριθμός τους σε όλα τα κράτη- μέλη και ιδίως η σημαντική αύξηση ατόμων από 65 έως 79, ( υπολογίζεται το 2030 να αποτελούν το 37,4% του συνολικού πληθυσμού), επιδεινώνει τα προβλήματα συνταξιοδότησης και κοινωνικής ασφάλισης.

Η εικόνα που αρχικά δημιουργήθηκε ήταν αρκετά απαισιόδοξη γιατί η συζήτηση για τα άτομα μεγάλης ηλικίας επικεντρωνόταν στους δείκτες εξάρτησης και την ελάττωση του ενεργού πληθυσμού λόγω της υπογεννητικότητας στην Ευρώπη. Όμως ο σχετικός προβληματισμός έχει αρχίσει να διαφοροποιείται και τα θέματα των ατόμων άνω των 50 αντιμετωπίζονται πιο ουσιαστικά. Οι υπό συζήτηση λύσεις είναι:

- Η αύξηση της συμμετοχής στην απασχόληση ατόμων 50-65. Στόχος είναι να απασχολείται το 50% της ηλικιακής αυτής κατηγορίας, η οποία ήδη έχει αρχίσει να εφαρμόζεται με την οδηγία της Ε.Ε. που αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην εργασία και την απασχόληση ανεξαρτήτως ηλικίας (σελίδες 5 και 6).
- Η κατάργηση της αναγκαστικής παύσης εργασίας συνήθως στα 60 ή 65, παράλληλα με τη διατήρηση του δικαιώματος συνταξιοδότησης σε αυτή την ηλικία. **Η άρση της επιβολής ορίου ηλικίας** στο οποίο όλοι πρέπει να σταματήσουν να εργάζονται, δεν σημαίνει ότι όλοι θα επιλέξουν να εργάζονται μέχρι τα 70 ή 75 και έτσι θα μειωθούν οι θέσεις για τους νέους. Τα όρια ηλικίας για την παύση της εργασίας καθιερώθηκαν σε μία άλλη εποχή, όταν το προσδόκιμο όριο επιβίωσης ήταν πολύ πιο χαμηλό και οι πιο πολλοί συνταξιούχοι δεν ζούσαν πολλά χρόνια μετά την παύση της εργασίας. Τώρα όμως στην Ευρώπη όπως και στην Ελλά-

δα η διάρκεια ζωής έχει αυξηθεί πολύ. Η άρση επομένως της αναγκαστικής παύσης εργασίας απλά σημαίνει ότι μερικοί που μπορούν και θέλουν να συνεχίσουν να εργάζονται μετά τα 65 έχουν τη δυνατότητα να το κάνουν νόμιμα και επίσημα.

Η εμπειρία στις Ηνωμένες Πολιτείες όπου δεν επιβάλλεται όριο ηλικίας για την παύση της εργασίας, έδειξε ότι μόνο ένα 18% περίπου των ατόμων επιλέγουν να συνεχίσουν να εργάζονται μετά τα 65. Ξέρουμε βέβαια ότι πολλοί ελεύθεροι επαγγελματίες και στην Ελλάδα συνεχίζουν να εργάζονται και μετά τα 70. Αυτή πάντως η προτεινόμενη λύση συνεχίζει ακόμα να προκαλεί έντονες συζητήσεις.

Απο τις αρχές του '90 εκφράζονται επίσης σοβαρές ανησυχίες για το αυξανόμενο κόστος της ιατρικής και νοσοκομειακής περίθαλψης των ατόμων άνω των 50. Ταυτόχρονα δημοσιογραφικά και επιστημονικά ιατρικά άρθρα επισημαίνουν την ανάγκη να βρεθούν τρόποι περιορισμού των εξόδων ακόμα και με τον αποκλεισμό ορισμένων θεραπειών και εγχειρήσεων για τους ηλικιωμένους ώστε να διασφαλιστεί ικανοποιητική και επαρκής ιατρική περίθαλψη των νεότερων.

Το 2003 η ευρωπαϊκή έρευνα του Ευρωβαρόμετρου σε θέματα διακρίσεων έδειξε ότι οι διακρίσεις που αναφέρθηκαν πιο συχνά ήταν οι ηλικιακές. Παρόλα αυτά ακόμα και σήμερα εκτός από το UK υπάρχουν πολύ λίγες έρευνες που εξετάζουν τις ηλικιακές διακρίσεις όσον αφορά τη πρόσβαση στην ιατρική περίθαλψη και βέβαια δεν υπάρχει καμία σχετική έρευνα στην Ελλάδα. Στο UK όμως, από τις αρχές του '90, διάφορες έρευνες άρχισαν να δείχνουν την ύπαρξη ηλικιακών διακρίσεων όσον αφορά τη πρόσβαση στην περίθαλψη, ιδίως στις περιπτώσεις που οι

## Ευρωπαϊκές πολιτικές

θεραπείες ήταν δαπανηρές και απαιτούσαν παρεμβάσεις ή μηχανήματα και μεταμοσχεύσεις. Αλλά και όταν ο παράγοντας του κόστους δεν υπεισέρχεται, εγχειρήσεις ή ακτινοθεραπείες, που αποτελούν την ενδειγμένη θεραπεία, συχνά δεν εγκρίνονται γιατί πιστεύεται ότι δεν θα είναι αποτελεσματικές ή αναγκαίες λόγω της μεγάλης ηλικίας και της περιορισμένης αναμενόμενης διάρκειας ζωής. Αυτή όμως η έλλειψη αποτελεσματικότητας ή αναγκαιότητας των θεραπειών λόγω της μεγάλης ηλικίας δεν είναι πάντα επιστημονικά τεκμη-



ριωμένη και στηρίζεται κυρίως σε στερεοτυπικές αντιλήψεις. Επιπλέον, ορισμένοι γιατροί θεωρούν πολλά προβλήματα υγείας των ηλικιωμένων ως φυσιολογικά συμπτώματα γήρανης όπου κάθε θεραπεία είναι ανώφελη και περιττή. Αυτό τουλάχιστον εν μέρει οφείλεται στο γεγονός ότι στην Ελλάδα, αλλά και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η έλλειψη γιατρών ειδικευμένων στη γηριατρική οδηγεί συχνά σε λανθασμένες διαγνώσεις, σε χορήγηση μη κατάλληλων φαρμάκων και θεραπειών και στην εισαγωγή των ηλικιωμένων σε οίκους ευγηρίας.

## για τα άτομα άνω των 50

Παρόλο όμως που όλες αυτές οι ενδείξεις έχουν αρχίσει να συσσωρεύονται και ενώ ταυτόχρονα τρία κράτη μέλη (Βέλγιο, Φιλανδία και Ιρλανδία) έχουν θεσμοθετήσει την κατάργηση των ηλικιακών διακρίσεων στην ιατρική περίθαλψη καθώς και σε άλλες υπηρεσίες και αγαθά, η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν έχει ακόμα δραστηριοποιηθεί ανάλογα. Τέτοια δραστηριοποίηση θα σήμαινε χρηματοδότηση επιστημονικών ερευνών που αφορούν τις ηλικιακές διακρίσεις στη πρόσβαση στην περίθαλψη (ή και σε άλλες υπηρεσίες και αγαθά) και διατύπωση ρητής

ευρωπαϊκές χώρες παραμένει μια σημαντική αδυναμία.

Τελευταία, οι αρμόδιες επιτροπές της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναγνώρισαν τις επιπτώσεις των πολλαπλών διακρίσεων που προέρχονται από το γεγονός ότι πολλά άτομα μεγαλύτερης ηλικίας υφίστανται επιπρόσθετες διακρίσεις λόγω και άλλων χαρακτηριστικών τους, όπως το φύλο τους, την ενδεχόμενη αναπηρία τους, τις θρησκευτικές τους πεποιθήσεις, το γενετήσιο προσανατολισμό τους ή/και τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή τους. Γι' αυτό το λόγο θα εξαγγείλουν μέσα στους επόμενους μήνες πρόσκληση υποβολής προτάσεων για έρευνες σχετικά με τη δυναμική των πολλαπλών διακρίσεων. Τέτοιου είδους έρευνα στην Ελλάδα θα είναι πολύ σημαντική γιατί θα επιτρέψει να εξετάσουμε ποια χαρακτηριστικά, εκτός της ηλικίας, οδηγούν σε καθοριστικές διακρίσεις όσον αφορά την πρόσβαση στην ιατρική περίθαλψη και σε άλλες υπηρεσίες και αγαθά.

Πληροφορίες σχετικά με Ευρωπαϊκές πολιτικές σε θέματα

απασχόλησης και εργαζομένων άνω των 50 μπορείτε να αντλήσετε από την ιστοσελίδα:

[http://europa.eu.int/comm/dgs/employment\\_social/](http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/)

Επίσης για πληροφορίες στην Ευρωπαϊκή Ένωση σχετικά με υπηρεσίες για άτομα άνω των 50 που αφορούν ταξίδια, εκπαίδευση και νομοθεσία επισκεφτείτε την ιστοσελίδα:

<http://europa.eu.int/europedirect>

## Η νέα νομοθεσία σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση

**Τ**ον Ιανουάριο του 2005 ψηφίστηκε στη χώρα μας ο Νόμος 3304 σχετικά με την "Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού", νόμος ο οποίος όμως περιορίζεται μόνο στο τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. "Ο νόμος απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες ηλικιακές διακρίσεις. Επιπλέον, θεωρεί ως διάκριση και την παρενόχληση ή κάθε άλλη προσβλητική ενέργεια, η οποία εκδηλώνεται με ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με την ηλικία και έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελευστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Επίσης, απαγορεύονται τα αντίποινα, δηλαδή η κακή ή διαφορετική μεταχείριση κάποιου επειδή υπέβαλε καταγγελία για εις βάρος του ηλικιακή διάκριση ή υποστήριξε κάποιο συνάδελφο που υπέβαλε καταγγελία.

Δεν συνιστά όμως διάκριση όταν οι εργοδότες χρειάζονται να πάρουν ή να διατηρήσουν ειδικά μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων λόγω ηλικίας.

Η απαγόρευση των διακρίσεων ισχύει τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα και αφορά τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει. Αφορά επίσης την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης συμπεριλαμβανο-

συνέχεια στη σελίδα 6.....



οδηγίας που να αναγκάζει όλα τα κράτη μέλη να καταργήσουν τις ηλικιακές διακρίσεις σε υπηρεσίες και αγαθά.

Η Ευρωπαϊκή ομάδα εμπειρογνομόνων σε θέματα ηλικιακών διακρίσεων (ADEG), στην οποία συμμετέχει και η κ. Κωνσταντίνα Σαφιλίου ως εκπρόσωπος της 50+Ελλάς, έχει ετοιμάσει μία εμπειριστατωμένη πρόταση για τη διατύπωση παρόμοιας ευρωπαϊκής οδηγίας. Η οδηγία θα κατατεθεί επίσημα στην αρμόδια επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης τον επόμενο μήνα. Η έλλειψη όμως σχετικών εμπειρικών δεδομένων από επιστημονικές έρευνες σε διάφορες

## Η νέα νομοθεσία σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση

συνέχεια από σελίδα 5.....

μένων και αυτών που αφορούν τις απολύσεις και τις αμοιβές, την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, την κοινωνική προστασία συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης, τις κοινωνικές παροχές, την πρόσβαση στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται στο κοινό συμπεριλαμβανομένης της στέγης”.

Η νομοθεσία απαιτεί από τα κράτη μέλη να παρέχουν στα θύματα διακρίσεων το δικαίωμα να υποβάλλουν καταγγελία μέσω δικαστικής ή διοικητικής διαδικασίας και να επιβάλλουν τις κατάλληλες κυρώσεις σε όσους προβαίνουν σε διακρίσεις. Οι κανόνες προβλέπουν επίσης το μίσγισμα του βάρους της αποδείξεως σε διαφορές αστικού και διοικητικού δικαίου. Με τον τρόπο αυτό τα άτομα που έχουν υποστεί διακρίσεις θα μπορούν να το αποδείξουν πιο εύκολα.

Υπάρχουν όμως αρκετές εξαιρέσεις που λόγω της ηλικίας δικαιολογούν τη διαφορετική μεταχείριση στην εργασία και την απασχόληση. Αυτές θα διευκρινιστούν μετά από την εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας, τις ενστάσεις σε περιπτώσεις διακρίσεων που αμφισβητούνται από εργοδότες και τα αποτελέσματα διοικητικών, νομικών κρίσεων και αποφάσεων σχετικά με το νόημα των δικαιολογημένων ηλικιακών διακρίσεων.

### Που μπορούμε να απευθυνθούμε

Στις περιπτώσεις όπου παραβιάζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης από δημόσιες υπηρεσίες, υπεύθυνος φορέας είναι ο Συνήγορος του Πολίτη. Όταν όμως αυτή η αρχή παραβιάζεται από φυσικά ή νομικά πρόσωπα, αρμόδιος φορέας είναι η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης, η οποία ήδη συστάθηκε στο Υπουργείο Δικαιοσύνης και απαρτίζεται από τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Δικαιο-



σύνης, τέσσερα τακτικά και δύο αναπληρωματικά μέλη με υψηλή επιστημονική κατάρτιση ή επαγγελματική εμπειρία.

Όταν η αρχή της ίσης μεταχείρισης παραβιάζεται στον τομέα απασχόλησης και εργασίας από φυσικά ή νομικά πρόσωπα ο αρμόδιος φορέας

είναι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε). Για την επιστημονική υποβοήθηση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, έχουν ήδη συσταθεί στο Τμήμα Ισότητας Ευκαιριών της Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, πέντε θέσεις μόνιμου προσωπικού. Βασικός σκοπός η εξέταση καταγγελιών για παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, η διενέργεια προσπάθειας συμφιλίωσης, η σύνταξη και η υποβολή στο Σ.Ε.Π.Ε. πορίσματος σε περίπτωση αποτυχίας της συμφιλίωσης δράσης, καθώς και η πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση εν γένει με στόχο την κοινωνική σύγκλιση.

Στις 20 Δεκεμβρίου του 2005, το Τμήμα Ισότητας Ευκαιριών του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, διοργάνωσε ημερίδα με θέμα: "Η Εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης στον Τομέα της Απασχόλησης και της Εργασίας", αποσκοπώντας στην πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση των μελών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σχετικά με την νομοθεσία της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Στην ημερίδα αυτή έλαβαν μέρος εκπρόσωποι της πολιτικής ηγεσίας, καθώς και πολλών εμπλεκόμενων φορέων. Στην ημερίδα αυτή η παρουσίαση της κ. Κωνσταντίνης Σαφιλίου, μέλους του διοικητικού συμβουλίου της 50+ Ελλάς, εστίαστηκε στις "Ηλικιακές Διακρίσεις και τη Νέα Νομοθεσία Ισότητας στην Απασχόληση".

## Μεγαλώνοντας με υγεία

*"Είναι αδύνατον να εμποδίσουμε το γήρας. Μπορούμε όμως να το καθυστερήσουμε"*  
Γαληνός

**Ζ**ούμε πια όλοι περισσότερο χρόνο... Το προσδόκιμο ζωής των Ελλήνων είναι γύρω στα 79 έτη, ενώ οι Ελληνίδες αναμένεται να ζουν μέχρι τα 83 τους!

Κανείς όμως δεν επιθυμεί να ζήσει παρατεταμένα γηρατειά όντας ανήμπορος σωματικά και πνευματικά λόγω χρόνιων νοσημάτων και κακής σωματικής υγείας. Όλοι θέλουμε μεγαλώνοντας να μένουμε δραστήριοι, να αισθανόμαστε ευτυχισμένοι και να μπορούμε να πραγματοποιούμε τα σχέδιά μας. Θέλουμε να συμμετέχουμε στην οικογενειακή και κοινωνική μας ζωή και να είμαστε παραγωγικά μέλη της κοινωνίας μας. Όταν μεγαλώνουμε με καλή υγεία, τότε μπορούμε και να επιτύχουμε καλύτερη ποιότητα ζωής.

### Πώς μπορούμε να το πετύχουμε;

Χάρη στην εκτεταμένη έρευνα για τα γηρατειά που πραγματοποιήθηκε τα τελευταία 50 χρόνια, μπορούμε πλέον να μάθουμε πώς μπορεί κανείς, όχι μόνο να ζήσει περισσότερο, αλλά και πώς να επιτύχει και να διατηρήσει καλή υγεία στο "δεύτερο κομμάτι" της ζωής του.

Τα μηνύματα που μας έρχονται από την επιστήμη και την έρευνα είναι ξεκάθαρα και αναμφισβήτητα. Και παρ' όλο που τα θεμέλια για μια υγιή μεγαλύτερη ηλικία τα θέτουμε νωρίς στη ζωή μας, στις επόμενες εκδόσεις αυτού του εντύπου, καθώς και στον διαδικτυακό τόπο της οργάνωσης "50+ Ελλάς" [www.50plus.gr](http://www.50plus.gr), θα επικεντρωθούμε κυρίως στο τι μπορούμε να κάνουμε για τον εαυτό μας και για τους άλλους ώστε να βελτιώνουμε την υγεία μας και την ποιότητα ζωής μας

καθώς μεγαλώνουμε.

Θα ασχοληθούμε κυρίως με 3 βασικούς παράγοντες που συμβάλλουν στο να μεγαλώνουμε με υγεία:

- Τη πρόληψη συγκεκριμένων ασθενειών ή χρόνιων νοσημάτων που συσχετίζονται με την αναπηρία.
- Τη διατήρηση και τη βελτίωση των σωματικών και πνευματικών μας ικανοτήτων καθώς και της λειτουργικής μας ικανότητας, μειώνοντας έτσι τον κίνδυνο να βρεθούμε εξαρτώμενοι μεγαλώνοντας.
- Τη συνέχιση και τη διατήρηση της συμμετοχής στις οικογενειακές και φιλικές σχέσεις, στις κοινωνικές συναναστροφές καθώς και στη ζωή της γειτονιάς και της κοινότητας.



Κάθε ένας από τους παραπάνω παράγοντες είναι σημαντικός από μόνος του, αλλά είναι ο συνδυασμός και των τριών ο οποίος πραγματικά αντιπροσωπεύει το τι εννοούμε όταν λέμε επιτυχημένα και υγιή γηρατειά. Πολλοί ηλικιωμένοι, για πολλούς λόγους, ασχολούνται με πολύ λιγότερα πράγματα από όσα είναι σε θέση να κάνουν. Για να έχουμε καλά γηρατειά χρειάζεται να ξεπερνάμε τις ικανότητές μας και να δραστηριοποιούμαστε με ενεργή συμμετοχή στη ζωή.

Είναι επίσης σημαντικό να επι-

σημάνουμε ότι τα καλά γηρατειά δεν σχετίζονται τόσο με την ιατρική διάγνωση και θεραπεία, αλλά κυρίως με την πρόληψη και τις στρατηγικές προώθησης καλής υγείας καθώς και με κάποιες αλλαγές στην σωματική, διανοητική και κοινωνική μας ζωή.

Μερικά παραδείγματα ακολουθούν:

- ▶ Η διακοπή του καπνίσματος, σε οποιαδήποτε ηλικία έχει θετικές συνέπειες στην υγεία μας και μειώνει τον κίνδυνο εμφάνισης διαφόρων παθήσεων όπως καρκίνος των πνευμόνων και καρδιαγγειακές παθήσεις.
- ▶ Η σταδιακή αύξηση της καθημερινής μας δραστηριότητας και άσκησης, για παράδειγμα το περπάτημα ή ένα ελαφρύ πρόγραμμα γυμναστικής, για 30 λεπτά την ημέρα.
- ▶ Η σωστή και υγιεινή διατροφή και η μείωση του σωματικού βάρους.
- ▶ Η διατήρηση της πνευματικής δραστηριότητας και η εκμάθηση καινούργιων δεξιοτήτων π.χ. η χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών.
- ▶ Η διατήρηση των οικογενειακών και κοινωνικών μας δεσμών και επαφών και η δημιουργία νέων φίλων.

Παρόλα αυτά, το να ξέρουμε τι πρέπει να κάνουμε δεν είναι το ίδιο με το να ξέρουμε πώς να το κάνουμε. Έτσι, στις επόμενες εκδόσεις αυτού του εντύπου θα προτείνουμε και θα συζητήσουμε μαζί πρακτικές εφαρμογές των παραπάνω.

Δια βίου εκπαίδευση και άτομα άνω των 50 στην Ελλάδα

Τα τελευταία χρόνια στην Ευρώπη έχει παρατηρηθεί μια γενική τάση μεγαλύτερης συμμετοχής ατόμων τρίτης ηλικίας σε εκπαιδευτικά προγράμματα. Το γεγονός αυτό οφείλεται αφενός στην αύξηση της ηλικιακής ομάδας 50+ με ανώτατα επίπεδα εκπαίδευσης, αφετέρου στην γενικότερη ζήτηση υπηρεσιών ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας για εκπαιδευτικές υπηρεσίες, με στόχο την καλύτερη αξιοποίηση και διαχείριση του ελεύθερου τους χρόνου.

Στην Ελλάδα σήμερα λαμβάνονται μέτρα καταπολέμησης του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας του ενήλικου πληθυσμού, μέσα από την υλοποίηση προγραμμάτων βασικής εκπαίδευσης και αναλφαβητισμού, προγραμμάτων συνεχούς κατάρτισης, κοινωνικής - πολιτιστικής εκπαίδευσης, καθώς και πρωτοβουλιών χρηματοδοτούμενες από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) για την προώθηση της δια βίου εκπαίδευσης.

Ωστόσο η εξ' αποστάσεως εκπαίδευση η οποία αποτελεί μία από τις κύριες μεθόδους εκπαίδευσης των ενηλίκων στην Ευρώπη, δεν έχει δυστυχώς αντίστοιχη ανταπόκριση στην χώρα μας. Σύμφωνα με έρευνα του CEDEFOP (2003) για τη δια βίου

εκπαίδευση, πάνω από τα 3/5 των Ελλήνων ερωτηθέντων δεν κατέχουν ικανότητες χρήσης νέων τεχνολογιών, κάτι που άλλωστε διαφάνηκε και από την Senior Watch study (έρευνα παρακολούθησης της τρίτης ηλικίας) (2002) <http://www.empirica.com> η οποία ανέφερε ότι το 2001 στις Νότιες χώρες, υπήρξε πολύ χαμηλή χρήση του internet, με την Ελλάδα να βρίσκεται τρίτη από το τέλος της αντίστοιχης λίστας. Στην έρευνα αυτή,



η χρήση του internet ήταν έντονα συγκεντρωμένη στις ηλικίες μεταξύ 50 και 59 με υψηλά επίπεδα μόρφωσης. Παράλληλα, υπήρχαν περισσότεροι Έλληνες που θεωρούσαν τη δια βίου εκπαίδευση ασήμαντη (21%) και αντιλαμβάνονταν τη δια βίου εκπαίδευση ως μέτρο

αποζημίωσης για αυτούς που δεν είχαν καλή εξέλιξη στο σχολείο (61%). Μικρός αριθμός ερωτηθέντων ανέφερε ότι εκπαιδεύτηκαν τον τελευταίο χρόνο, αλλά δε διέφεραν από άλλους Ευρωπαίους στο να δηλώνουν ότι μαθαίνουν καλύτερα σε ανεπίσημο περιβάλλον. Τοπικά κέντρα πηγών και βιβλιοθήκες σπάνια αναφέρονταν ως τόποι εκμάθησης κυρίως λόγω της φτωχής υποδομής των δημόσιων βιβλιοθηκών. Τέσσερις στους πέντε Έλληνες ερωτηθέντες δεν είχαν συμμετάσχει σε προγράμματα εκπαίδευσης/ κατάρτισης τον τελευταίο χρόνο και οι μισοί από αυτούς δηλώνουν ότι δεν ενδιαφέρονται ιδιαίτερα. Από την άλλη, είναι πιο πιθανό να ξεκινήσουν δομημένα προγράμματα εκμάθησης με δικιά τους πρωτοβουλία (54%) και περίπου μισοί από αυτούς ήταν πρόθυμοι να πληρώσουν για να συμμετάσχουν σε εκπαιδευτικές υπηρεσίες. Ένας στους πέντε Έλληνες πολίτες δεν ήθελε να ξεκινήσει

πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης στο μέλλον, με το 29% να δηλώνει οικογενειακές υποχρεώσεις ως το κύριο εμπόδιο, το μεγαλύτερο ποσοστό από όλες τις χώρες που μετείχαν στην έρευνα.

Στο επόμενο τεύχος θα γίνει αναφορά στα θέματα του συνεδρίου "50και Ελλάς" που θα πραγματοποιηθεί τον Οκτώβριο του 2006..

Περιμένουμε τις ιδέες σας και τις απόψεις σας στο e-mail: [info@50plus.gr](mailto:info@50plus.gr) για τη διαμόρφωση της ύλης και την ανάδειξη των θεμάτων που σας ενδιαφέρουν. Επίσης πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στον διαδικτυακό τόπο [www.50plus.gr](http://www.50plus.gr).

**Το όνειρό μας είναι η ανάδειξη των δυνατοτήτων και των ευκαιριών των ατόμων άνω των 50 στη χώρα μας, το οποίο δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς την ενεργή συμμετοχή όλων μας.**