

WORK SPECTRUM

**A**  
ΔΡΑΣΗ ΓΙΑ  
ΤΟ ΚΑΤΙ ΑΛΛΟ  
ΣΩΜΑ ΦΙΛΩΝ ΑΜΕΑ

# work spectrum.



## Πίνακας περιεχομένων

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Εισαγωγή .....                                                      | 2  |
| Αποσαφήνιση όρων .....                                              | 3  |
| Πρακτικές Συμπερίληψης ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό χώρο ..... | 12 |
| Ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο και ΑμεΑ .....                          | 17 |
| Υπηρεσίες Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού .....       | 18 |
| Επίλογος.....                                                       | 22 |
| Βιβλιογραφικές Αναφορές.....                                        | 23 |

### Επιμέλεια project:

Θεοφανή Αντωνούδη, Αριάδνη Γραμμένου,  
Αθανασία Καρρά, Ευλαμπία Χιδηρίδου

Μάρτιος 2021  
Θεσσαλονίκη

# Εισαγωγή

Το Work Spectrum είναι ένα project που στόχο έχει να δημιουργήσει ένα ποικιλόμορφο εργασιακό περιβάλλον, σύμφωνα με το οποίο δεν θα υπάρχουν περιορισμοί και θα παρέχονται ίσες ευκαιρίες σε όλους και όλες. Η κεντρική ιδέα άρχισε να σχεδιάζεται τον Οκτώβρη του 2020 και απέκτησε την τελική του μορφή λίγους μήνες αργότερα. Το project επιμελήθηκε μία ομάδα γυναικών εκπροσωπώντας το Σωματείο Σώμα Φίλων ΑμεΑ- «Δράση για το κάτι άλλο», έναν μη κερδοσκοπικό οργανισμό που βασίζει τις δράσεις του στις παρακάτω πέντε αξίες: 1) ομαδικότητα, 2) ισότητα, 3) διάχυση γνώσης, 4) καινοτομία και 5) επένδυση διαπροσωπικών σχέσεων. Το Work Spectrum δεν θα μπορούσε παρά να είναι βασισμένο στον πυρήνα των αξιών του Σωματείου.

Καλώς ορίσατε λοιπόν σε αυτό!

Το Work Spectrum αποτελεί ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης και ενημέρωσης εργοδοτών αναφορικά με τα συμπεριληπτικά περιβάλλοντα εργασίας. Με την ολοκλήρωση του μαθήματος θα είστε σε θέση:

- να αναγνωρίζετε το περιεχόμενο των εννοιών της αναπηρίας και της εργασιακής συμπερίληψης
- να αναγνωρίζετε τους τρόπους με τους οποίους οι επιχειρήσεις μπορούν να αξιοποιήσουν τις δεξιότητες και τις δυνατότητες μιας ομάδας υποψηφίων, των εργαζομένων με αναπηρίες, με μικρές προσαρμογές στα εργασιακά τους περιβάλλοντα.

Ακόμη θα ρίξετε μία ματιά στη σχετική νομοθεσία που προωθεί την ποικιλομορφία στο χώρο εργασίας, καθώς και στους τρόπους που ένα περιβάλλον εργασίας μπορεί να προσαρμοστεί με μικρό ή και καθόλου οικονομικό κόστος ώστε να γίνει προσβάσιμο για όλους τους εργαζόμενους.

Ας ξεκινήσουμε!

# Αποσαφήνιση όρων

## Αναπηρία

Η κατανόηση και η προσέγγιση της έννοιας της αναπηρίας επηρεάζει τον τρόπο αντιμετώπισης των ανθρώπων που ανήκουν στη συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα.

Ρίχνοντας μία ματιά στον ορισμό που δίνεται στην εικόνα, διαπιστώνεται η πολυδιάστατη φύση του φαινομένου, το οποίο δεν περιορίζεται στην σωματική βλάβη ή ανεπάρκεια. Ο Vygotsky στις αρχές του προηγούμενου αιώνα, διέκρινε τη

διαφοροποίηση μεταξύ της κοινωνικής υπόστασης της αναπηρίας και της σωματικής ατέλειας, εντοπίζοντας πρωτογενείς και δευτερογενείς πτυχές στην έννοια της αναπηρίας. Οι πρωτογενείς πτυχές αφορούν τον οργανικό περιορισμό που υφίσταται το άτομο και οι δευτερογενείς αποτελούν τις κοινωνικές προεκτάσεις, τις στάσεις και τις πρακτικές της κοινωνίας απέναντι του.

Στην Ελλάδα το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία καταλαμβάνει το 24% του πληθυσμού, σύμφωνα με στοιχεία που έδωσε στην δημοσιότητα η Eurostat το 2014 με αφορμή την παγκόσμια ημέρα των Ατόμων με Αναπηρία. Στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας από το σύνολο των 23.849 ατόμων που ανήκουν στις ευάλωτες ομάδες, 82,2% είναι άτομα με αναπηρίες, ενώ τα περισσότερα καταγράφονται στον δήμο Θεσσαλονίκης σε ποσοστό 25,6%.

Η αναπηρία έχει συχνά ως επακόλουθο της τον κοινωνικό αποκλεισμό τόσο του ίδιου του ατόμου, όσο και της οικογένειάς του. Ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι πολυδιάστατος και σχετίζεται με τον αποκλεισμό από την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, την έλλειψη πρόσβασης στην περίθαλψη και στην ψυχαγωγία καθώς και την αποστέρηση πρόσβασης στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Σύμφωνα με την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α μεΑ), η οποία έδωσε σημαντικά στοιχεία για τις διακρίσεις και την αντιμετώπιση των ΑμεΑ στην Ελλάδα και την Ε.Ε., σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, από τα στοιχεία προκύπτει μία αντιφατική εικόνα καθώς οι διακρίσεις συνεχίζουν να υφίστανται παρά την συνεχή πληροφόρηση γύρω από τα δικαιώματα των ΑμεΑ. Πιο συγκεκριμένα, οι Έλληνες καταγράφουν το τρίτο μεγαλύτερο εθνικό ποσοστό πολιτών (53%) που πιστεύουν ότι οι διακρίσεις λόγω αναπηρίας είναι διαδεδομένες στη χώρα. Στην Ελλάδα καταγράφεται ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά πολιτών που αναφέρουν ότι έχουν κοινωνικές

## ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ;

Η αναπηρία είναι ένα πολύπλοκο φαινόμενο που αντικατοπτρίζει όχι μόνο μια διαφορά στη φυσιολογία ή τη λειτουργία του σώματος ενός ατόμου, αλλά και το πώς αυτή η διαφοροποίηση αλληλεπιδρά με το περιβάλλον του και επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο το άτομο εκτελεί διάφορες εργασίες και συμμετέχει στην κοινότητα.



συναναστροφές με άτομα με αναπηρία, παρότι 9 στους 10 «νιώθουν άνετα» με την περίπτωση να συνεργάζονται επαγγελματικά με ένα άτομο με αναπηρία.

## Εστιάζοντας στην εργασία

Οι κοινωνικές προκαταλήψεις αντικατοπτρίζονται στις απόψεις των πολιτών αναφορικά με τις εργασιακές δεξιότητες των αναπήρων. Το 51% του πληθυσμού της έρευνας που δημοσίευσε η ΕΣΑμεΑ θεωρεί ότι η αναπηρία είναι δυνητικό μειονέκτημα για έναν υποψήφιο εργαζόμενο. Το Εθνικό Παρατηρητήριο για την Αναπηρία το 2017 αναφέρει τεράστιο χάσμα στα επίπεδα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία σε σύγκριση με τον πληθυσμό χωρίς αναπηρία.

Σύμφωνα με τα στοιχεία, οι μισθωτοί εργαζόμενοι με αναπηρία υπολογίζονται στο 52,7%, ενώ το ίδιο ποσοστό υπολογίστηκε να είναι 70,9% στους απασχολούμενους χωρίς αναπηρία. Τα ευρήματα αυτά αντανakλούν σοβαρές ανισότητες στην πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, και η ανατροπή τους δεν παύει να αποτελεί ένα από τα πιο ισχυρά αιτήματα των ατόμων με αναπηρίες.

## Συμπερίληψη στην εργασία

Με την ανάδειξη της κοινωνικής καταπίεσης και απομόνωσης που βιώνουν τα άτομα με αναπηρίες, αρκετές χώρες κατά τις προηγούμενες δεκαετίες στράφηκαν στην απομάκρυνση των εμποδίων που αποτρέπουν την πλήρη συμμετοχή των αναπήρων σε όλες τις εκφάνσεις του δημόσιου βίου, δημιουργώντας προσβάσιμα κτίρια και μέσα μεταφοράς και προωθώντας την αποϊδρυματοποίηση των ατόμων με αναπηρίες. Οι άνθρωποι με αναπηρίες έπαψαν πλέον να παρουσιάζονται ως ελαττωματικοί πολίτες ενώ η προσοχή στράφηκε στην προσβασιμότητα της



## ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΕΡΓΑΣΤΟΥΝ ;

Τα άτομα με αναπηρίες αποτελούν ενεργούς πολίτες στις κοινότητές μας και επιθυμούν να απασχοληθούν και να συνεισφέρουν όπως όλοι οι άλλοι. Ένα από τα κορυφαία εμπόδια τα οποία συναντούν τόσο στην αναζήτηση εργασίας όσο και στη δουλειά, είναι οι αρνητικές στάσεις και οι προκαταλήψεις των πιθανών εργοδοτών, των εποπτών και των συναδέλφων.

κοινωνίας και την παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους. Μολαταύτα, ο εργασιακός στίβος παραμένει ένας χώρος χωρίς πρόβλεψη για το σύνολο των αναγκών των εργαζομένων.

## ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΡΑΜΠΕΣ ;

Η συμπερίληψη στον εργασιακό χώρο οφείλει να παρέχει πρόσβαση στο φυσικό περιβάλλον εργασίας ωστόσο δεν περιορίζεται σε αυτό.

Αφορά ένα πλήθος άλλων παραμέτρων όπως:

- την ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών στο χώρο εργασίας που υποστηρίζουν το σύνολο των εργαζομένων
- τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου όλοι οι άνθρωποι αισθάνονται άνετα για κάθε πτυχή του εαυτού τους
- την αντιστοίχιση των σωστών ανθρώπων στους σωστούς ρόλους
- την κατάρριψη στερεοτύπων ανάμεσα στους εργαζόμενους.

Ένας εργασιακός χώρος χωρίς περιορισμούς, χρειάζεται ευελιξία και δημιουργικότητα προκειμένου να δημιουργηθεί ένα εργασιακό περιβάλλον που μπορεί να προσαρμοστεί και να ανταποκριθεί στις μοναδικές ανάγκες των εργαζομένων του. Αυτά ακριβώς τα χαρακτηριστικά επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να αξιοποιήσουν το ταλέντο των υπαλλήλων τους και να μεγιστοποιήσουν την απόδοσή τους, παρέχοντας δημιουργικές λύσεις όπου χρειάζεται.

Οι συμπεριληπτικοί εργασιακοί χώροι χαρακτηρίζονται ακόμη από συνεργασία μεταξύ όλων των εταίρων, οικοδομώντας την ικανότητα υποστήριξης ενός ποικιλόμορφου εργατικού δυναμικού μέσω της εμπλοκής όλων. Οι χώροι εργασίας χωρίς αποκλεισμούς προσφέρουν πραγματική εργασία με ρεαλιστικές αμοιβές στους υπαλλήλους με αναπηρία που συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό. Καταβάλλουν δηλαδή τυπικούς μισθούς του κλάδου που σχετίζονται με τη θέση στην οποία εργάζονται τα άτομα με αναπηρία.

Για να γίνει κατανοητή η σημαντικότητα της δημιουργίας συμπεριληπτικών εργασιακών περιβαλλόντων μπορούμε να αξιοποιήσουμε την θεωρία της νευροποικιλότητας. Η νευροποικιλότητα ή αλλιώς ποικιλομορφία του ανθρώπινου μυαλού, υποστηρίζει πως όλοι οι άνθρωποι παρά το γεγονός ότι ανήκουμε στο ίδιο είδος βιολογικά, διαφοροποιούμαστε στα επιμέρους χαρακτηριστικά μας και αυτό είναι ικανό να κάνει τον κάθε ένα από εμάς ξεχωριστό.

Η κεντρική ιδέα γύρω από ένα εργασιακό περιβάλλον που καλύπτει τις ανάγκες όλων των εργαζομένων έχει ως αφετηρία τη δέσμευση της επιχείρησης να δημιουργήσει το κλίμα εκείνο το οποίο επιτρέπει στους εργαζόμενους να εξελιχθούν και να αποδώσουν τα μέγιστα. Τέτοιοι χώροι εργασίας έχουν σαν άξονα τους την ευελιξία, τη συνεργασία και τη δημιουργικότητα.

Κατά τη δεκαετία του 1990, ξεκινώντας από την κοινότητα των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού, το κίνημα της Νευροποικιλότητας, άρχισε να διεκδικεί ίση μεταχείριση και συμμετοχή στην κοινωνία υποστηρίζοντας πως μία νευρολογική κατάσταση δεν αποτελεί παθολογία, αλλά εντάσσεται στην ποικιλία των διαφορετικών χαρακτηριστικών του ανθρώπινου είδους. Δανειζόμενοι αυτή την θεωρία και προχωρώντας στις επόμενες ενότητες μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα τους λόγους που ένα εργασιακό περιβάλλον είναι σημαντικό να αποτελείται από ένα φάσμα διαφορετικών ανθρώπων.

#### **ΕΡΩΤΗΣΗ:**

**Είναι πιθανό η προσαρμογή ενός χώρου για την κάλυψη των αναγκών ενός εργαζόμενου να έχει θετική επιρροή και στην υπόλοιπη ομάδα εργαζομένων; Με ποιον τρόπο;**

# Οφέλη των επιχειρήσεων

Αρχικά, για να εξερευνήσουμε τα οφέλη που έχει μια επιχείρηση από την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, θα πρέπει να εξετάσουμε τη φύση της κοινωνίας που εκείνη αναπτύσσεται. Στη σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα η διαφορετικότητα θεωρείται προνόμιο, καθώς είναι το χαρακτηριστικό εκείνο το οποίο διαμορφώνει μία δεξαμενή πλούσια σε ετερογενή χαρακτηριστικά και άρα μεγαλύτερες προοπτικές εξέλιξης και ανάπτυξης.

Είναι πιθανό ο κόσμος εκτός της επιχείρησής σας να αλλάζει γρηγορότερα από τον κόσμο στο εσωτερικό της; Για την απόκτηση νέων πελατών και τη διατήρηση των ήδη υπαρχόντων είναι απαραίτητος ο συγχρονισμός ώστε η επιχείρηση σας να αντικατοπτρίζει αυτόν τον κόσμο που κινείται γρήγορα και προσαρμόζεται σε νέες συνθήκες. Η ενίσχυση της πελατειακής βάσης μέσα από την οικοδόμηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι γνωστή πολιτική στον κόσμο των επιχειρήσεων παγκοσμίως.

Οι επιχειρήσεις συνειδητοποιούν όλο και περισσότερο ότι η ποικιλομορφία που συναντάται μεταξύ των εργαζομένων, μπορεί να αποτελέσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Αν αναρωτιέστε γιατί συμβαίνει αυτό, μπορείτε να αφιερώσετε λίγο χρόνο στα οφέλη που παρατίθενται παρακάτω αναλυτικά.

## Εργατικό δυναμικό επιχείρησης



Εστιάζοντας στις δεξιότητες και όχι στα στερεότυπα, η εταιρεία σας δύναται να γνωρίσει το -συχνά ανεκμετάλλευτο- ταλέντο των ατόμων με αναπηρίες. Τα άτομα με αναπηρίες συχνά εμφανίζουν μικρότερα ποσοστά ατυχημάτων, μεγαλύτερη παραγωγικότητα καθώς και μακροχρόνια παραμονή σε μία θέση εργασίας, συγκριτικά με τα άτομα χωρίς αναπηρίες. Η εξοικονόμηση λοιπόν χρόνου, αλλά και πόρων, που θα προορίζονταν για την εκπαίδευση ενός νέου εργαζομένου- για παράδειγμα σε μία εταιρεία πληροφορικής- αποτελούν σημαντικό όφελος για την



επιχείρηση, καθώς ένας εργαζόμενος με μακροχρόνια παραμονή σε αυτή εξελίσσεται με το πέρασμα του χρόνου και ενισχύει τις γνώσεις και τις δεξιότητές του.

Επιπλέον, πολύ συχνά οι επαγγελματικές ιδέες και λύσεις που προτείνονται από άτομα με αναπηρίες χαρακτηρίζονται από δυναμισμό και επινοητικότητα, λόγω ευχέρειας αυτών να προσαρμόζονται σε νέες συνθήκες. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα οι εργασιακές ομάδες που δημιουργούνται να είναι πιο δυναμικές και δημιουργικές.

Συχνά οι άνθρωποι σε διευθυντικές θέσεις εκφράζουν ανησυχία αναφορικά με την πρόσληψη και την απασχόληση εργαζομένων με αναπηρία, καθώς θεωρούν πως θα αυξηθεί ο χρόνος εποπτείας και θα σημειωθεί μείωση στην παραγωγικότητα της επιχείρησης. Μολαταύτα, η ικανότητα ενός εργαζομένου με αναπηρία δεν εξαρτάται αποκλειστικά από τις αδυναμίες του, αλλά υπάρχουν και άλλες προσωπικές, οργανωτικές και εξωτερικές μεταβλητές που επηρεάζουν τον ίδιο και την απόδοσή του. Παράγοντες όπως τα ατομικά χαρακτηριστικά ενός εργαζομένου, η στάση των εργοδοτών, η κατάσταση στην αγορά εργασίας και ο φυσικός χώρος εργασίας μπορούν να επιβάλουν σημαντικούς περιορισμούς.

Όπως και σε κάθε άλλη περίπτωση, η πρόσληψη ενός εργαζομένου με αναπηρία αφορά την αντιστοίχιση ενός υποψηφίου με τις κατάλληλες δεξιότητες, με τη σωστή εργασία. Οι εργαζόμενοι με αναπηρία δεν ζητούν την προσαρμογή των απαιτήσεων των εργοδοτών αναφορικά με την επίδοσή τους σε επίπεδα διαφορετικά από των άλλων εργαζομένων. Έρευνες δείχνουν πως οι εταιρείες συνειδητοποιούν σιγά σιγά ότι τα άτομα με αναπηρία αποδίδουν με τον ίδιο ρυθμό ή και καλύτερα από τους συναδέλφους τους. Γι' αυτό βλέπουμε εταιρείες όπως η Apple ή το Facebook να υιοθετούν και να διατηρούν ισχυρά προγράμματα πρόσληψης ανθρώπων με αναπηρία.

### **Ενδοεπιχειρησιακό κλίμα**

Όπως ήδη αναφέρθηκε, οι εργαζόμενοι με αναπηρία έχουν καλή επιρροή τόσο στη διεύθυνση μιας επιχείρησης όσο και στους συνεργάτες τους, καθώς συντελούν στην καλλιέργεια ποικιλομορφίας στον εργασιακό χώρο.

Σε σχετική έρευνα μεταξύ συναδέλφων σε χώρο εργασίας με άμεση επαφή και εμπειρία στη συνεργασία με υπαλλήλους με αναπηρία, καταγράφηκε θετική προδιάθεση απέναντι στους τελευταίους, ενώ μύθοι και παρανοήσεις σχετικά με τις ικανότητες εργασίας ή την απόδοση των ατόμων με αναπηρίες προκύπτουν μόνο όταν οι άμεσοι διευθυντές ή άλλοι συνεργάτες δεν έχουν σημαντική αλληλεπίδραση με τους εργαζόμενους με αναπηρίες. Θα πρέπει να σημειωθεί πως τα εμπόδια στην ανάπτυξη στον κόσμο των επιχειρήσεων δεν προκύπτουν απλώς από

άκαμπτες αγορές εργασίας και φόρους: προκύπτουν επίσης από υποσυνείδητες, σιωπηρές επικεντρωμένες σε στερεότυπα συμπεριφορές, στάσεις και πολιτικές επιχειρήσεων που είναι βαθιά αναποτελεσματικές και δυσάρεστες.

Από την άλλη πλευρά, έχει αναφερθεί ότι πολλοί συνεργάτες ανθρώπων με αναπηρίες είναι λιγότερο πρόθυμοι να αλληλεπιδράσουν μαζί τους λόγω του φόβου τους μήπως μιλήσουν ή ενεργήσουν προσβλητικά εν αγνοία τους. Για την αποφυγή τέτοιου είδους συνθηκών είναι καθήκον του εργοδότη να παρέχει εκπαίδευση αναφορικά με την αναπηρία σε όλους τους εργαζομένους. Εκπαιδευτικό υλικό όπως αυτό που έχετε στα χέρια σας είναι ένας τρόπος να παρέχετε γνώσεις στην ομάδα των εργαζομένων σας.

### **Αγοραστικό κοινό**

Το αγοραστικό κοινό μιας επιχείρησης κατέχει μεγάλο μερίδιο στη διατήρηση και ανέλιξη αυτής. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 58% των ΑμεΑ δήλωσαν ότι ο τρόπος με τον οποίο τους αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις, επηρεάζει τις αγοραστικές συνήθειες των φίλων και της οικογένειάς τους.

Όταν η επιχείρησή σας, απασχολεί εργαζόμενους με αναπηρία, δύναται να γνωρίσει τις ανάγκες, τις επιθυμίες, την οπτική αλλά και τα εμπόδια που πιθανώς αντιμετωπίζουν άλλοι άνθρωποι που ανήκουν στην ίδια ομάδα. Αυτό θα αποτελέσει έναυσμα για διερεύνηση και αναβάθμιση των υπηρεσιών και των προϊόντων της, καθώς και τη δημιουργία προσβάσιμων χώρων υποδοχής πελατών.

Επιπλέον, οι καταναλωτές τείνουν να ταυτίζονται με την επιχείρηση που επιλέγουν και κατ' επέκταση με τις αξίες που τη διέπουν. Επομένως, η απασχόληση ατόμων με αναπηρία θα επιφέρει διεύρυνση της αγοράς μιας επιχείρησης, καθώς θα υπάρξουν περισσότεροι καταναλωτές που θα ταυτιστούν με τις αξίες της, είτε γιατί είναι οι ίδιοι/ες άτομα με αναπηρία, είτε γιατί υπάρχει η ανάγκη ταύτισης που αναφέρθηκε προηγουμένως.

### **Νομιμότητα επιχείρησης**

Σύμφωνα με όσα ορίζει η Ευρωπαϊκή νομοθεσία, καθώς και η Εθνική νομοθεσία των κρατών μελών της Ε.Ε., απαγορεύονται οποιουδήποτε είδους διακρίσεις. Η ένταξη λοιπόν των ατόμων με αναπηρίες στο εργατικό δυναμικό της επιχείρησής σας, επιβεβαιώνει την νομιμότητα αυτής, η οποία με τη σειρά της ενισχύει την κοινωνική υπευθυνότητά της.

## Εργασιακό προφίλ

A collection of 20 stylized human figures, each representing a different profession or role. The figures are arranged in a loose, circular pattern on a solid green background. The professions depicted include: a construction worker in a hard hat and safety vest; a nurse in a white uniform and cap; a police officer in a dark uniform; a chef in a white hat and apron; a firefighter in a red and yellow uniform; a doctor in a white lab coat; a construction worker in a hard hat and safety vest; a nurse in a white uniform and cap; a police officer in a dark uniform; a chef in a white hat and apron; a firefighter in a red and yellow uniform; a doctor in a white lab coat; a construction worker in a hard hat and safety vest; a nurse in a white uniform and cap; a police officer in a dark uniform; a chef in a white hat and apron; a firefighter in a red and yellow uniform; a doctor in a white lab coat; a construction worker in a hard hat and safety vest; a nurse in a white uniform and cap; a police officer in a dark uniform; a chef in a white hat and apron; a firefighter in a red and yellow uniform; a doctor in a white lab coat. The figures are rendered in a simple, flat style with no facial features, emphasizing their distinct uniforms and roles.

Μήπως τώρα όμως αναρωτιέστε πώς θα μετατρέψετε το περιβάλλον εργασίας σας σε συμπεριληπτικό; Συνεχίστε...και θα βρείτε έτοιμα tips!

Μήπως τώρα όμως αναρωτιέστε πώς θα μετατρέψετε το περιβάλλον εργασίας σας σε συμπεριληπτικό; Συνεχίστε...και θα βρείτε έτοιμα tips!

**ΕΡΩΤΗΣΗ:**

**Ποιο από τα παραπάνω οφέλη ξεχωρίσατε; Τι πιστεύετε ότι θα ωφελούσε ιδιαίτερα την δική σας επιχείρηση;**

# Πρακτικές Συμπερίληψης ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό χώρο

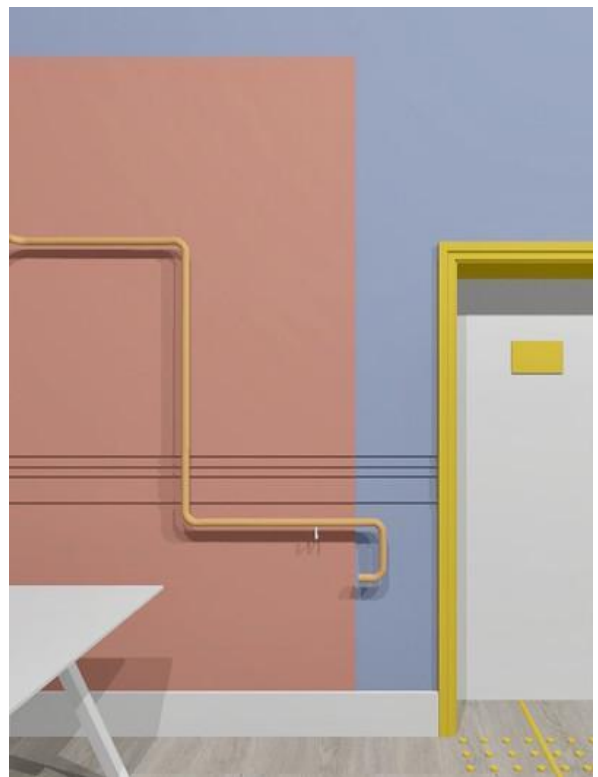
Είναι πιθανό σημαντικές ελλείψεις στον εργασιακό χώρο όπως η απουσία βοηθημάτων στο φυσικό περιβάλλον (ράμπες, ανελκυστήρες και ξεχωριστές εγκαταστάσεις τουαλέτας), η απουσία σήμανσης και λογισμικών από τους υπολογιστές, να αποτελούν εμπόδια για τα άτομα με αναπηρία και την πρόσβασή τους σε αξιοπρεπή εργασία. Ωστόσο, η εντύπωση ότι οι αλλαγές στο φυσικό χώρο, τις τεχνολογικές και επικοινωνιακές εγκαταστάσεις είναι δαπανηρές και χρονοβόρες διαδικασίες, είναι λανθασμένη.

Στα πλαίσια του Work Spectrum η ομάδα μας προσπάθησε να συγκεντρώσει όσο το δυνατόν περισσότερες πρακτικές για την συμπερίληψη των ανθρώπων με αναπηρία σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Παρακάτω θα βρείτε μικρές προσαρμογές που προτείνονται, χωρισμένες σε κατηγορίες:

## Πώς μετατρέπεται ένας φυσικός χώρος σε προσβάσιμος;

- Οι φαρδιοί διάδρομοι και χώροι μετακίνησης χωρίς εμπόδια διευκολύνουν την κινητικότητα των ανθρώπων με κινητική αναπηρία και εκείνων με προβλήματα όρασης.
- Ειδικά αυτοκόλλητα ή πλακάκια στο πάτωμα που ονομάζονται “οδηγοί όδευσης”, χωρίς εμπόδια στο χώρο και πολλές διακλαδώσεις είναι εξίσου βοηθητικά για τα άτομα με προβλήματα όρασης.

"Agnieszka Do Van" by The Glasgow School of Art is licensed under CC BY-NC-ND 2.0



- Η τοποθέτηση γραμμής έντονου χρώματος στο πάτωμα μπορεί να διευκολύνει την κινητικότητα τόσο των ατόμων με μερική όραση όσο και των ατόμων με νοητική αναπηρία.

- Η σωστή τοποθέτηση και χρωματική σηματοδότηση στο χώρο και η χρήση απλών συμβόλων και οδηγιών, μπορούν να βοηθήσουν και να κατευθύνουν εύκολα τα άτομα με νοητική αναπηρία.
- Επιπλέον, ράμπες για τον εξωτερικό και εσωτερικό χώρο, σωστά τοποθετημένες, με σωστή κλίση για τις υψομετρικές διαφορές μπορούν να διευκολύνουν την αυτόνομη μετακίνηση των εργαζομένων.
- Η διαμόρφωση ανελκυστήρων με σωστές διαστάσεις ώστε να χωράνε με άνεση τα αναπηρικά αμαξίδια, κατάλληλα προσαρμοσμένα ύψη επιφανειών, ξεχωριστές τουαλέτες ειδικά διαμορφωμένες καθώς επίσης και χώροι στάθμευσης για οχήματα ΑμεΑ, υποστηρίζουν εξίσου την αυτονομία των εργαζομένων με κινητικές αναπηρίες.
- Η διαμόρφωση ενός ενιαίου χώρου, χωρίς τοίχους εξυπηρετεί την πλήρη ορατότητα του χώρου από τα άτομα με ακουστική αναπηρία.
- Οι έξοδοι κινδύνου πρέπει να είναι διαμορφωμένες με την κατάλληλη οπτική και ηχητική σήμανση ενώ πρέπει να τοποθετούνται σε σημεία όπου το μήκος και το πλάτος καθιστούν δυνατή την απομάκρυνση ατόμων σε αναπηρικό αμαξίδιο. Ακόμη ο ιατρικός και φαρμακευτικός εξοπλισμός μιας επιχείρησης οφείλει να είναι σε σημείο εύκολα προσβάσιμο από όλους.
- Ένα δωμάτιο μέσα στο οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να αποσυμφορήσουν την ένταση που μπορεί να νιώθουν, μπορεί να φανεί ιδιαίτερα βοηθητικό για το σύνολο της ομάδας εργαζομένων και να ενισχύσει ακόμα περισσότερο τη δυναμική της. Για την απομάκρυνση της έντασης είναι σε θέση να βοηθήσουν αντικείμενα όπως, λαστιχένιες μπάλες σε διάφορα μεγέθη, στρώματα, μαξιλάρια, σταθμοί γυμναστικής ή παιχνιδιών, κα. Στο εξωτερικό αυτά τα δωμάτια ονομάζονται "recharge rooms" και κάνουν την εμφάνισή τους κυρίως σε χώρους γραφείων.
- Μειώστε την ένταση του ήχου! Ο έντονος θόρυβος μπορεί να προκαλέσει δυσφορία τόσο σε άτομα με ακουστική αναπηρία όσο και σε ανθρώπους με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος, ενώ είναι εξίσου πιθανό να επηρεάζει την απόδοση των εργαζομένων χωρίς αναπηρίες.

### **Τι είναι η ηλεκτρονική προσβασιμότητα και πως επιτυγχάνεται;**

Η ηλεκτρονική προσβασιμότητα σχετίζεται με την πρόσβαση και δυνατότητα αξιοποίησης των συστημάτων πληροφορικής και της ηλεκτρονικής πληροφορίας σε οποιαδήποτε μορφή της από όλους.

- Στις περιπτώσεις που ο χρήστης έχει κάποια κινητική αναπηρία αλληλεπιδρά με τις ψηφιακές υπηρεσίες κυρίως με τη χρήση διακοπτών που ενεργοποιούνται με κίνηση άλλων μερών του σώματος. Το σύστημα διαμορφώνεται με τέτοιο τρόπο ώστε να παρέχεται στον χρήστη πληκτρολόγιο οθόνης και λογισμικό σάρωσης οθόνης (scanning), ενώ γίνεται χρήση των αργών πλήκτρων (slow keys) και των εναλλακτικών συσκευών εισόδου, οι οποίες ποικίλουν από πηδάλια ποδών (pedals) έως σφαιρίδια καθοδήγησης (trackballs), διακόπτες (switches) διαφόρων τύπων, κεφαλοδείκτες (head stick) σε οθόνες αφής ή πληκτρολόγια αφής. Σε κάθε περίπτωση το ίδιο το άτομο γνωρίζει τις ανάγκες και τον απαραίτητο εξοπλισμό για να εργαστεί χωρίς εμπόδια και μπορεί να σας ενημερώσει σχετικά.

- Για την λήψη πληροφοριών χρησιμοποιούνται ειδικά συστήματα ανάγνωσης οθονών Η/Υ τα οποία αξιοποιούν στο έπακρο το πληκτρολόγιο, όπως μεγεθυντές οθόνης (screen magnifiers), αναγνώστες οθόνης (screen readers) που μετατρέπουν το κείμενο σε συνθετική ομιλία με τη χρήση



*Photo by Sigmund on Unsplash*

- συνθετών φωνής, καθώς και συσκευές με ειδικό λογισμικό που επιτρέπουν τη μετατροπή ηλεκτρονικού ή μη κειμένου σε κείμενο Braille. Οι μη βλέποντες χρήστες χρησιμοποιούν την οθόνη Braille σε συνδυασμό ή όχι, με αναγνώστες οθόνης. Τα άτομα με δυσχρωματοψία, αχρωματοψία ή άλλου τύπου μειωμένη όραση συνήθως αξιοποιούν τις ρυθμίσεις του λειτουργικού συστήματος του υπολογιστή και αλλάζουν το χρώμα, το μέγεθος και το είδος των γραμματοσειρών ή χρησιμοποιούν μεγεθυντές οθόνης και εκδόσεις με μεγαλογράμματα γραφή.
- Η υποστήριξη των ατόμων με ακουστική αναπηρία προϋποθέτει κυρίως τη διάθεση της ψηφιακής πληροφορίας σε εναλλακτικές μορφές, με τη χρήση αυτοεπεξηγηματικών εικόνων και υποτιτλισμό. Σημαντική πρακτική συμπερίληψης για τους κωφούς και

βαρήκοους εργαζομένους αποτελεί η χρήση και η διάχυση οδηγιών και πληροφοριών στην Ελληνική Νοηματική Γλώσσα.

- Η απλή διάταξη των πληροφοριών, η χρήση χρωμάτων (π.χ σημαντική πληροφορία με έντονο χρώμα), η χρήση απλουστευμένων εικόνων (όχι κινούμενων εικόνων και πολύπλοκων σχημάτων) μπορούν να βοηθήσουν αρκετά και τα άτομα με νοητική αναπηρία.

**Σε κάθε περίπτωση μη διστάσετε να ρωτήσετε με ποιον τρόπο μπορεί καθένας από την ομάδα εργαζομένων σας να υποστηριχθεί για να έχει τη δυνατότητα πρόσβασης στην πληροφορία.**

**Με ποιους τρόπους μπορεί να βοηθήσει η σωστή εκπαίδευση και ενημέρωση;**

- Αρχικά, εφαρμόζοντας προγράμματα εκπαίδευσης και ενημέρωσης για την αναπηρία και τα ανθρώπινα δικαιώματα φροντίζετε για την αποφυγή αναπαραγωγής κοινωνικών στερεοτύπων.
- Παράλληλα, πολύ χρήσιμη μπορεί να φανεί η εκπαίδευση εργαζομένων σε πιο εξειδικευμένες πρακτικές, όπως π.χ. η εκπαίδευση στις τεχνικές συνοδείας τυφλών, στους κανόνες χειλεανάγνωσης, πρακτικές επικοινωνίες με άτομα με ακουστική αναπηρία κ.α. Για παράδειγμα, άτομα που δεν επιθυμούν τη σωματική επαφή, άτομα με αισθητηριακές ευαισθησίες, όπως η ακουστική, μπορεί να ενοχλούνται με τον έντονο θόρυβο και την οχλαγωγία, είναι σημαντικό λοιπόν, να υπάρχει η κατάλληλη ενημέρωση για τέτοιες περιστάσεις.

Τέλος, μπορείτε να λάβετε υπόψη σας και τα ακόλουθα γενικά tips:

- Διασφαλίστε ότι η ενημέρωση και πληροφόρηση επιτυγχάνεται με διαφορετικούς τρόπους και σε διαφορετικές μορφές (ηχητικό κείμενο, νοηματική, μεγαλογράμματη σειρά για αμβλύωπες, braille, δυνατότητα περιγραφής).
- Όλοι χρειαζόμαστε χρόνο προσαρμογής και εκμάθησης του τρόπου που λειτουργεί ένα περιβάλλον εργασίας. Δείξτε εμπιστοσύνη, κατανόηση, ευελιξία.
- Προωθήστε, την παροχή εξατομικευμένης στήριξης όπου αυτή χρειάζεται και ζητείται.
- Μη διστάσετε να εφαρμόστε ευέλικτο ωράριο εργαζομένων . Η προσαρμοσμένη απουσία, σχετίζεται με την κατάσταση της υγείας ενός ατόμου και ανάλογα προσαρμόζεται και η δυνατότητα εργασίας αναφορικά με τον χρόνο και τον τόπο αυτής (π.χ. εξ αποστάσεως εργασία). Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, έχετε διασφαλίσει



την εφαρμογή χαρακτηριστικών που προωθούν τη συμπερίληψη των εργαζομένων σε όλες τις διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα είτε εντός είτε εκτός του εργασιακού χώρου.

**ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ:**

**Σκεφτείτε το περιβάλλον εργασίας και το σύνολο της ομάδας των εργαζομένων σας. Μπορείτε να βρείτε 3 τρόπους ώστε να δημιουργήσετε ένα περιβάλλον εργασίας πιο φιλικό και προσβάσιμο από όλους;**

# Ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο και ΑμεΑ

Συχνά, οι δράσεις γύρω από την εργασιακή συμπερίληψη των ΑμεΑ προκύπτουν συγκυριακά και μεμονωμένα από πρωτοβουλίες ιδιωτικών οργανισμών και όχι κρατικά. Τι προβλέπεται,λοιπόν για τα άτομα με αναπηρία και την εργασία από το ελληνικό κράτος;

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ελληνικού Συντάγματος όλοι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου και έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Μέσω του άρθρου αυτού εδραιώνεται η αρχή της ισότητας των ΑμεΑ έναντι του νόμου, καθώς και η αρχή της ισότητας των δύο φύλων. Αυτό σημαίνει πως η αντιμετώπιση των ΑμεΑ ανεξαρτήτου φύλου από το ελληνικό κράτος επιβάλλεται να είναι δίκαιη και ισότιμη προς όλους και όλες.

Το κράτος μεριμνά για την υγεία των ΑμεΑ καθώς επίσης εξασφαλίζει ότι «.. έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας». Ακόμη, με το άρθρο 22 του Συντάγματος, θεμελιώνεται, και το δικαίωμα των ΑμεΑ στην εργασία και την προστασία της εργασίας που παρέχουν. Αναλυτικότερα μέσω πληθώρας νόμων ρυθμίζεται η παροχή της εργασίας, οι συνθήκες απασχόλησης, η αμοιβή, οι προαγωγές, η εκπαίδευση στην εργασία και όλο το καθεστώς της παροχής εργασίας από τα ΑμεΑ.

Μερικοί από αυτούς:

1. το Προεδρικό Διάταγμα 6/1996 «Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας»
2. ο Ν. 3528/2007 «Υπαλληλικός Κώδικας»
3. ο Ν. 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας,
4. ο Ν. 4019/2011 «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις»
5. και ο ν. 3304/2005, ο οποίος ενσωματώνει την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2000/78

Σύμφωνα με τα παραπάνω, το Σύνταγμα της Χώρας υιοθετεί το κοινωνικό μοντέλο προσέγγισης της αναπηρίας, το οποίο εστιάζει στο άτομο και τα χαρακτηριστικά του όχι στην παθολογία του.

# Υπηρεσίες Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Μπορεί να γίνει εύκολα κατανοητό πως για την ουσιαστική κοινωνική συμπερίληψη των ΑμεΑ είναι απαραίτητη η διασφάλιση της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και η απρόσκοπτη πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Βασικοί σύμμαχοι στην προσπάθεια των ΑμεΑ για εργασιακή αποκατάσταση είναι οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, οι οποίοι μέσα από τις υπηρεσίες που προσφέρουν, καθοδηγούν το άτομο στο δρόμο προς την αυτονομία και την εργασιακή αποκατάσταση.

Οι εργοδότες μπορούν να ενημερωθούν από συμβούλους αναφορικά με τις σχετικές προσαρμογές που μπορούν να εφαρμόσουν στο φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον της επιχείρησής τους, στηρίζοντας κατ' αυτό τον τρόπο την εργασιακή ένταξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και επιτυγχάνοντας ακόμη και νομοθετικές αλλαγές μέσα από την ενημέρωση και την καταπολέμηση στερεοτύπων για τις ομάδες που διαπιστώνεται εργασιακός και κοινωνικός αποκλεισμός.

Στην Ελλάδα λειτουργούν δομές Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού όπως τα Γραφεία Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα Γραφεία Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων του ΟΑΕΔ καθώς και τα Κέντρα Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης (Κ.Ε.Σ.Υ.), οι δράσεις των οποίων συντονίζονται από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.). Μολαταύτα, οι δομές που παρέχουν σχετικές υπηρεσίες καλούνται να καλύψουν τις ανάγκες όλου του πληθυσμού, χωρίς να διαθέτουν στην πλειοψηφία των περιπτώσεων εξειδικευμένο ή ενημερωμένο προσωπικό αναφορικά με τα Άτομα με Αναπηρίες και τις ιδιαίτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στο εργασιακό στίβο.



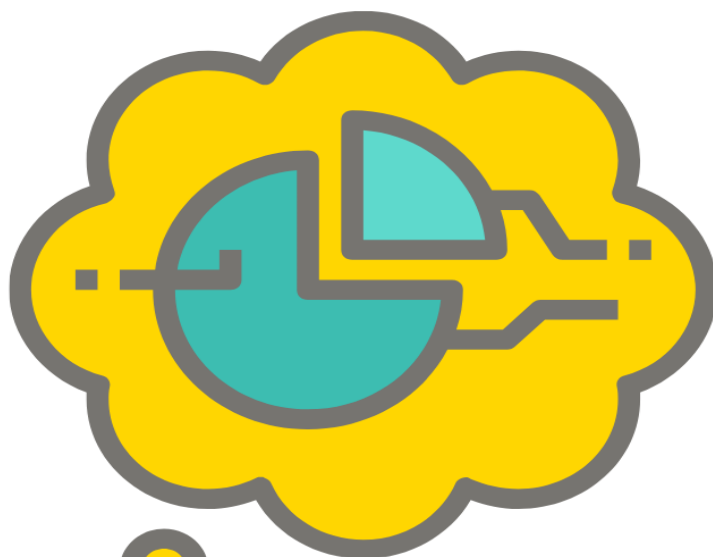
# ΦΟΡΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΓΧΕΙΡΗΜΑΤΟΣ:

Αυξάνοντας την προσβασιμότητα  
της επιχείρησής μου

Αυτή η φόρμα αποτελεί ένα εργαλείο για αναστοχασμό αναφορικά με νέες πρακτικές προσεγγίσεις για την αύξηση της προσβασιμότητας της επιχείρησής σας.

Στόχος του εργαλείου είναι η βαθύτερη κατανόηση των βημάτων για να επιτύχει ένας εργοδότης την απρόσκοπτη πρόσβαση όλων των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Μπορείτε να γράψετε όλες τις σκέψεις σας σύντομα ή σε βάθος, ανάλογα με το τι θεωρείτε εσείς απαραίτητο.





# ΦΟΡΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΓΧΕΙΡΗΜΑΤΟΣ:

Αυξάνοντας την προσβασιμότητα  
της επιχείρησής μου

ΜΕ ΠΟΙΟΥΣ ΤΡΟΠΟΥΣ ΘΑ ΩΦΕΛΗΘΕΙ Η  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ;

ΜΕ ΠΟΙΟΝ ΤΡΟΠΟ ΘΑ  
ΩΦΕΛΗΘΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ  
ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ;

ΤΙ ΕΙΔΟΥΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΘΑ  
ΧΡΕΙΑΣΤΕΙ;

(ΥΛΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ, SOFTWARE ΚΛΠ.)  
ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΤΟΝ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΟ

ΤΙ ΑΛΛΟ;

(ΧΡΟΝΟΣ, ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ, ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ)

ΤΙ ΕΙΔΟΥΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ  
ΓΙΑ ΝΑ ΠΕΤΥΧΕΙ ΑΥΤΟ ΤΟ  
ΕΓΧΕΙΡΗΜΑ;



# ΦΟΡΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΓΧΕΙΡΗΜΑΤΟΣ:

Αυξάνοντας την προσβασιμότητα  
της επιχείρησής μου

ΠΟΣΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΓΙΑ ΤΟ  
ΕΓΧΕΙΡΗΜΑ;

ΕΝΑΣ ΠΡΩΤΟΣ ΠΡΟΧΕΙΡΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ

ΠΟΤΕ ΚΑΙ ΑΠΟ ΠΟΥ ΜΠΟΡΕΙ  
ΝΑ ΞΕΚΙΝΗΣΕΙ ΤΟ ΕΓΧΕΙΡΗΜΑ;

ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΠΡΑΓΜΑ ΠΟΥ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ  
ΑΥΡΙΟ ΤΟ ΠΡΩΙ;

ΠΟΙΟΣ ΑΛΛΟΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ  
ΣΥΜΜΕΤΕΧΕΙ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΤΟΥ  
ΕΓΧΕΙΡΗΜΑΤΟΣ;

ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ  
ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΡΟΒΛΕΦΘΟΥΝ;

# Επίλογος

Ελπίζουμε να μείνατε μαζί μας σε αυτή τη διαδρομή ενημέρωσης για τα συμπεριληπτικά εργασιακά περιβάλλοντα, γιατί τότε θα μπορούμε να πούμε με σιγουριά πως ένα μικρό βήμα προς την αλλαγή μόλις συνέβη!

Εγχειρήματα όπως το παρόν ενημερωτικό υλικό είναι εξαιρετικά σημαντικά, καθώς μέσα από αυτά γίνεται αντιληπτή η έλλειψη πρόβλεψης για την εργασιακή συμπερίληψη μιας ομάδας συμπολιτών μας.

**Ενημερώσου λοιπόν και γίνε μέρος της αλλαγής!**

*Για το τέλος κρατήσαμε μια φόρμα ανατροφοδότησης!*

*Ακολουθήσε τον παρακάτω σύνδεσμο:*

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdBrhyITkmRuIVSdgnHxJSt8KIOe4P2QuFz4xYegVfyYwtMyg/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&gxids=7628>

*ή σάρωσε το qr code*



*και βοήθησέ μας να γίνουμε καλύτερες!*

# Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 135–158. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Ferdman, B., & Deane, B. (2014). *Diversity at Work: The Practice of Inclusion*. Στο Jossey-Bass. <https://doi.org/10.1002/jpoc.21132>
- Finkelstein, V. (1993). The commonality of disability. Στο *Disabling barriers—Enabling environments*. (σσ 9–16). Open University Press.
- Foundation, K. (2015). *Executive Summary of National Employment & Disability Survey of the Kessler Foundation*.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 634–655. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
- Nyarku, K. M., & Ayekple, S. (2019). Influence of corporate social responsibility on non-financial performance. *Social Responsibility Journal*, 15(7), 910–923. <https://doi.org/10.1108/SRJ-04-2017-0059>
- Oliver, M. (2009). *Αναπηρία και Πολιτική*. Επίκεντρο.
- Scott, M., Jacob, A., Hendrie, D., Parsons, R., Girdler, S., Falkmer, T., & Falkmer, M. (2017). Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. *PLoS ONE*, 12(5), 1–16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607>



- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176–189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- Siebers, T. (2008). *Disability Theory*. University of Michigan Press.
- Telwatte, A., Anglim, J., Wynton, S. K. A., & Moulding, R. (2017). Workplace accommodations for employees with disabilities: A multilevel model of employer decision-making. *Rehabilitation Psychology*, 62(1), 7–19. <https://doi.org/10.1037/rep0000120>
- Unger, D. D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? Στο *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities* (τ. 17). Copyright© PRO-ED, Inc. [http://www.worksupport.com/documents/proed\\_employersattitudes.pdf](http://www.worksupport.com/documents/proed_employersattitudes.pdf)
- United nations Global Compact. (2017). *Guide for Business on the Rights of Persons With*.
- United Nations Global Compact. (2015). *Guide to Corporate Sustainability*. <https://doi.org/10.1055/s-0033-1356455>
- Üstün, TB, Kostanjsek, N., Chatterji, S., Rehm, J. (2010). Measuring Health and Disability: Manual for WHO Disability Assessment Schedule WHODAS 2.0. Στο *World Health Organization*. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=h9fhLNiaRTgC&pgis=1>
- Βαρδακαστάνης, Ι., Γούναρη, Ε., Λογαράς, Δ., Μπαρμπαλιά, Ε., Παναγός, Α., Σκορδύλης, Α., Σούλης, Σ., Χατζηπέτρου, Α., & Χριστοφή, Μ. (2008). *Σχεδιάζοντας πολιτική σε θέματα αναπηρίας*. <http://repository.edulll.gr/edulll/bitstream/10795/1050/2/1050.pdf>
- Δαφέρμος, Μ. (2002). *Η πολιτισμική ιστορική θεωρία του L. Vygotsky*. Άτροπος.
- Ε.Σ.Α.μεΑ. (2014). *Στοιχεία Eurostat - Η κατάσταση των ΑμεΑ στην Ευρώπη*.
- Λογαράς, Δ. (2013). *Εργασία – Απασχόληση και Αναπηρία*. Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ).

- Λορέντζου, Ε. (2015). Ένταξη των ΑμεΑ στις επιχειρήσεις στα πλαίσια εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Η περίπτωση της Ελλάδας. Στο *Πανεπιστήμιο Μακεδονίας*.
- Μπασδέκη, Ι. (2013). *Ηλεκτρονική Προσβασιμότητα και Αναπηρία*. Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.με.Α).
- Παπαβασιλείου- Αλεξίου, Ι. (2016). Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός Ατόμων με Αναπηρία: Ένα θεωρητικό & Μεθοδολογικό Περίγραμμα. *ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ*, 239–250.
- Παπαβασιλείου, Ι. (2016). *Επαγγελματική ένταξη και προσαρμογή ατόμων με αναπηρία*. <https://cutt.ly/pk1D9IW>
- Φώτιος, Β. Μ. (2016). Επαγγελματική Ένταξη ΑμεΑ, Ο ρόλος του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η Σημασία της Ενίσχυσης των Κοινωνικών- Επαγγελματικών Δεξιοτήτων. *2ο Πανελλήνιο/Περιφερειακό Συνέδριο Δια Βίου Μάθησης- Εκπαίδευσης Ενηλίκων-Κοινωνική Ενδυνάμωση & Επιμόρφωση των Εκπαιδευτικών*.
- Χριστοφή, Μ. (2013). *Προσβασιμότητα και Αναπηρία*. Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.με.Α).